



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

ACÓRDÃO¹

REC N.º 80/15

**OS JUÍZES DA CÂMARA DO TRABALHO DO TRIBUNAL SUPREMO
ACORDAM EM CONFERÊNCIA, EM NOME DO POVO:**

I — RELATÓRIO

Na 2.^a Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, Maria **CONFIDENCIAL** do da **CONFIDENCIAL**, residente em Luanda, Rua **CONFIDENCIAL** 1, 7.º andar, apt.º B, veio intentar **Acção de Conflito Laboral**, com processo sumário, contra a Empresa **CONFIDENCIAL** poration, com sede na Rua Marechal Brós Tito, **CONFIDENCIAL** Edifício Escom, 15.º piso, fracção C, pedindo que:

1. “Seja anulada a medida de despedimento;
2. Seja reintegrada;
3. Sejam pagos os salários e complementos que esta deixou de receber até à reintegração;
4. Seja indemnizada por danos não patrimoniais graves directamente causados pelo comportamento da Requerida, na quantia de USD 60.000,00 (sessenta mil dólares norte-americanos).”

Para sustentar a sua petição, a Requerente arrolou os seguintes fundamentos:

“A presente acção foi precedida de tentativa de conciliação, em conformidade com o disposto no art.º 307.º da Lei Geral do Trabalho e que aqui se dá por reproduzida, para todos os efeitos legais pertinentes;

A Requerente celebrou com a Requerida, aos 17 de Maio de 1981, contrato de trabalho por tempo indeterminado, doc. 1 do processo de tentativa de conciliação;



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

A Requerente exerceu sempre a sua actividade no estabelecimento da Requerida, de início na Av.^a 4 de Fevereiro, n.º 12, 1.º andar, sala 2, em Luanda, e ulteriormente no edifício ESCOM, Rua Marechal Brós Tito –35/37 – 15.º C, igualmente em Luanda, sob autoridade, direcção e fiscalização da Requerida, sempre com o máximo empenho, rendimento do trabalho e disciplina, até que, ao arrepio dos mais elementares princípios legais e morais;

No dia 29 de Maio de 2012, de forma arbitrária foi-lhe ordenado pelo Sr. Hiroki Kuchi, da Sumitomo Corporation – Johannesburg, que fizesse entrega das chaves do escritório que tinha na sua posse, porquanto, segundo o mesmo;

A Requerente já fora despedida da empresa, no dia 16 de Maio de 2012, na sequência de processo disciplinar tramitado pelo Gabinete Legal de Angola – Advogados, com escritório no Edifício ESCOM, Rua Marechal Brós Tito, 35-37, piso 13, fracção B. Docs. 2;

A Requerente não tem conhecimento, pelo menos não lhe foi dado a conhecer nenhum processo disciplinar para despedimento, conforme as exigências para o efeito, constantes nas disposições conjugadas dos art.ºs 50.º, 226.º e 228.º, todos da LGT, de que resultasse o seu despedimento no dia 16/05/2012;

Na realidade, como se vê do doc. de fls. 36 e seguintes (no prazo de 24 horas!) a entidade empregadora contactou o GLA – Gabinete Legal de Angola, este formulou a longa convocatória para entrevista disciplinar e convocou a trabalhadora para ser entrevistada num prazo inferior a 24h a partir da data da entrega de documento;

Ora, muito embora a LGT não tenha nenhum dispositivo a determinar um prazo mínimo para a realização da entrevista após a entrega de uma convocatória a um trabalhador;

Seguramente, não é um prazo inferior a 24h, como se passou no caso em apreço;



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

Afigura-se evidente que, por razões de ordem prática, tal comportamento do empregador na entrega e notificação constitui uma mera ficção disciplinar para justificar decisão já anteriormente tomada;

É notório que apenas aguardavam o regresso da trabalhadora para ficcionarem o processo disciplinar: chegada a 15 de Maio a Luanda, logo e só aos 16 o empregador tomou conhecimento da alegada prática de actos que podem configurar ilicitamente disciplinar;

A elaboração no próprio dia do convite para instrução de uma convocatória tão prolixa em factos deixa bem claro que tudo estava decidido e agora o que era necessário era cumprir meras formalidades: um processo;

Toda esta encenação disciplinar torna nulo, senão inexistente, o processo disciplinar, por desrespeito do direito da trabalhadora a uma defesa eficiente: não se poderia exigir que um trabalhador preparasse a sua defesa contra gravíssimas imputações num processo em que se lhe conferem menos de 24 horas para a preparação de tal defesa;

O escrito nos art.º 6º e 7º revela falta de concretização das circunstâncias do tempo, modo e lugar que materializam a exigência prescrita na al. a) do art.º 50.º da LGT;

Bem como ao disposto no art.º 63º al. a) que determina que:

O processo disciplinar, iniciado com o envio da convocatória a que se refere o art.º 50.º só pode ter lugar dentro de 30 dias seguintes ao conhecimento da infracção;

Quanto ao art.º 8.º, não se trata de a trabalhadora reconhecer ou deixar de reconhecer o Sr. Masaru Yamazaki como seu superior hierárquico, pois nunca, até à data da sua exclusão do escritório, lhe foi mostrada pelo referido senhor qualquer documento demonstrativo de ser Gerente do Escritório de Representação da Sumitomo em Luanda;

E não é por acaso que o processo disciplinar “a instaurar”, como consta do ofício dirigido ao GLA aos 16 de Maio de 2012, mas nunca instaurado, foi assinado pelo Sr. Kyao Onojima e não pelo Sr. Masaru Yamazaki;



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

A Recorrente apenas tem conhecimento de haverem sido conferidos ao referido Yamazaki poderes para efeito de movimentação de contas bancárias, o que não é propriamente uma procuração para gerência;

Acresce-se, e não é despiciendo, que não consta no processo junto pela Recorrida qualquer documento demonstrativo de efectiva instauração de processo disciplinar, que no entender da Recorrente não se concretiza pela intenção instaurar;

Não deixa de ser estranho que, subitamente, "... a empregadora tomou hoje (no dia 16 de Maio de 2012) conhecimento de que nos últimos meses a trabalhadora tem praticado diversos actos que impedem o bom funcionamento do escritório de Representação;

É admissível que a Recorrente elaborasse mal a conta dos valores devidos ao trabalhador.

Desenvolvimento de actividades paralelas e conflitantes com a actividade da empregadora, durante o horário de trabalho.

Este ponto, devidamente esclarecido, faculta a explicação da sanha persecutória do Sr. Yamazaki contra a Recorrente;

Em resposta a esta posição da Sonangol, o Sr. Yamazaki em vez de concretizar a preocupação da Sonangol, de incluir angolanos no negócio, decidiu-se (sabe-se lá por que razões) pela gabonização do negócio, excluindo os angolanos e substituindo-os por cidadão gabonês, o que teve como consequência que a Sonangol excluiu a Sumitomo da realização desse negócio, que passou para a concorrência;

Haja em vista a sua progressão profissional na empresa, em que passou de secretária de Direcção para Directora Adjunta para Administração. Docs. 1 e 5;

Bem como a frequência de cursos de formação profissional tendo em vista uma eventual futura chefia do escritório. Docs. 6 e 7;

126
8
[Handwritten signature]



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

Independente e sempre sem prejuízo das suas obrigações laborais, a Requerente, mãe e dona de casa, com denotado esforço obteve o grau escolar de licenciada em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, no ano lectivo de 2006/2007;

O modo brutal como a entidade empregadora pôs fim a uma prestação de 31 anos afectou profundamente a Requerente, pois foi posta em causa a sua imagem profissional;

É bem sabido que,

Por um lado, "a perda de emprego implica para o trabalhador a perda da sua principal ou exclusiva fonte de rendimento e transporta consigo consequências de natureza psíquica, familiar e social e que a política de assistência material no desemprego dificilmente compensa e seguramente não apaga, por muito generosa que seja";

Sendo certo que não há ainda em Angola uma política efectiva de apoio no desemprego;

Por outro lado, é sabido também que "o trauma provocado pela perda de emprego afecta profundamente a própria personalidade do trabalhador, implicando, com frequência, perturbações fisiológicas e psíquicas: sente-se humilhado, inútil, atingido no seu brio profissional, vítima de uma medida injusta, objecto de piedade pública ou particular."

Extractos de Jorge Leite in «Direito do Trabalho» – Lições ao 3.º ano da faculdade de Direito: Serviços Sociais da UC-Coimbra 2003, fls. 542 e 543;

A Requerente é pessoa que sempre gozou de boa saúde física e psíquica. Contudo,

Quando agiu da forma descrita, o empregador sabia e não podia deixar de saber, tanto mais que beneficiava de patrocínio jurídico, que estava obrigado a seguir os preceitos da LGT relativos à cessação da relação jurídico-laboral;



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

Apesar disso, embora apoiado, como afirma e se comprova, em patrocínio jurídico, com o simples mas transparente desejo perverso de despedir a trabalhadora, desrespeitou totalmente a lei vigente no país de acolhimento;

Ao proceder diversamente do preceituado na LGT, conhecendo necessariamente essa sua estrita obrigação de cumprimento, o empregador, de modo manifesto, agiu com culpa grave, senão com verdadeiro e intenso dolo, pois violou, conseqüentemente, os direitos da Requerente a um processo devidamente instruído e de acordo com os cânones legais que obrigam a respeitar um verdadeiro direito de defesa;

A LGT determina no art.º 45.º n.º 1 al. a) que ao trabalhador é assegurado: “ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade”;

Nos termos do art.º 70.º do C. Civil, “a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral”;

Por isso, indemnizáveis, com base na equidade, os danos não patrimoniais que pela sua gravidade mereçam a tutela do direito, conforme resulta dos n.º s 1 e 3 do art.º 496 do Código Civil;

O empregador, a Sumitomo Corporation, é uma das maiores empresas japonesas, com representação e negócios por todo o mundo, sendo uma entidade poderosíssima do ponto de vista financeiro;

Em regra, anualmente, a empresa propicia aos seus trabalhadores um aumento de salário, sendo que, para o ano de 2012, a empresa e a trabalhadora, à data do despedimento da mesma, ainda não haviam acordado o montante de aumento para esse ano, para ser ajustado com o aumento devido para esse ano”.

Juntou documentos — fls. 79-85.

A Requerida foi notificada regularmente e contestou (fls. 89 a 95), nos seguintes termos:



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

“POR IMPUGNAÇÃO.

Aceita-se o alegado nos articulados n.ºs 1.º, 2.º e 35.º do Requerimento Inicial.

A Requerida desconhece e nem é obrigada a conhecer os factos invocados nos artigos 37.º, 39.º, 41.º, 42.º e 43.º do Requerimento Inicial.

Não corresponde à verdade e por isso expressamente se impugna o alegado nos artigos 4.º a 8.º, 11.º a 14.º, 17.º, 20.º, 24.º, a 27.º, 30.º 31.º, 34.º, 40.º, 44.º, 45.º, 50.º.

Porquanto,

Não se pode aceitar a ideia errónea que a Requerente tenta transmitir de que sempre desempenhou as suas funções de forma exemplar e de que foi com muita surpresa que recebeu a convocatória para se defender em sede de procedimento disciplinar.

Como poderá ser confirmado pelo documento n.º 1, folhas 1 a 7, e 9 a 13 em anexo, a Requerente havia sido várias vezes repreendida pela entidade patronal por causa de incumprimento de ordens de superiores hierárquicos, em assuntos diversos.

De salientar que todo o primeiro semestre de 2012 foi marcado por acções de clara violação de instruções dos superiores hierárquicos, seja de Angola seja da representação da África do Sul.

Aliás, a própria Requerente confessa, no artigo 30.º do RI, que não procedeu à actualização do seu salário e de outro colega por não concordarem com os aumentos definidos pela empresa.

Esqueceu-se, porém, de referir que, em primeiro lugar, havia recebido instruções para actualizar o salário de todos os trabalhadores do escritório de representação, sem excepção, o que pode ser provado através do documento junto e,



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

Em segundo lugar, que atrasou deliberadamente a efectivação dos aumentos aos demais colegas como forma de pressão para que a empresa revisse o aumento que lhe havia sido atribuído.

Ora, esta violação dos deveres laborais só foi possível devido às funções exercidas pela Requerente, dado que tinha acesso ao cofre do escritório e era responsável pelo pagamento dos salários.

Pelo que se refuta todo o exposto no artigo 20.º do RI.

Quanto ao descrito nos artigos 5.º e 6.º, cumpre apenas dizer que a decisão final proferida no âmbito do procedimento disciplinar foi comunicada à Requerente no dia 23 de Maio de 2012, no escritório.

Acrescenta-se que a decisão foi entregue em envelope fechado, o qual a Requerente recebeu e levou consigo, tendo apenas recusado a assinatura da folha de protocolo (conforme Documento n.º 2 que se dá por integralmente reproduzido).

Assim, a atitude do Sr. Hiroki Kuchi não foi mais do que a reacção natural ao constatar que uma trabalhadora cujo vínculo laboral já havia cessado continuava a frequentar o local de trabalho e a dispor dos bens da empresa.

Refuta-se inteiramente por não corresponder à verdade o versado no artigo 6.º, o que aliás não foi provado pela Requerente.

Relativamente aos artigos que se referem à existência ou não de um procedimento disciplinar, cumpre dizer que:

De facto, quem está de má-fé é a Requerente, considerando que se recusou a assinar o protocolo de recepção da convocatória;

Faltou à entrevista na data marcada sem dar qualquer justificação;

Embora se encontrasse no local de trabalho no dia e hora agendados para a entrevista e tenha sido convocada por colegas para comparecer ao que respondeu que não iria comparecer sem, novamente, dar qualquer justificação.

130
8



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

Tal como a Requerente admite no Requerimento Inicial, a lei não contém “nenhum dispositivo a determinar prazo mínimo para a realização da entrevista após a entrega da convocatória” (palavras da Requerente).

Aliás, a lei prevê a possibilidade de a entrevista ser adiada nos casos em que o trabalhador não comparecer de forma justificada, por exemplo, sentir necessidade de ter mais tempo para preparar a sua defesa (vide art.º 51.º, n.º 3) da LGT.

Repare-se que a Requerente, ao longo do RI, tanto diz que não foi notificada da convocatória, como diz que foi notificada com pouca antecedência em relação à data da entrevista.

Escusado será dizer que, caso a Requerente tivesse solicitado o adiamento da entrevista ou justificado a falta com fundamento na necessidade de mais tempo para se preparar para a mesma, a entidade patronal iria naturalmente conceder esse prazo.

Relativamente ao vertido no artigo 15.º do RI, o facto relevante é que o Sr. Yamazaki era superior hierárquico da Requerente e reconhecido como tal por todos os outros trabalhadores.

Se considerarmos a pretensão manifestada pela Requerente nos artigos 33.º e 34.º, em particular o excerto “tendo em vista uma eventual chefia do escritório”, torna-se óbvia a estratégia de desautorização do superior hierárquico colocado no lugar que a Requerente almejava.

Quanto aos outros factos constantes na convocatória e impugnados pela Requerente no artigo 28.º do RI, há que salientar:

“Pedir a outros colegas que não procedessem às diligências necessárias para renovar o visto de trabalho do Gerente”: dão-se por reproduzidas as declarações da testemunha João dos Santos em sede de procedimento disciplinar;

“Interferência no bom desempenho das funções do chefe da frota automóvel”: dão-se por reproduzidas as declarações da testemunha João dos Santos e o documento n.º 1, fls. 8;



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

“Erro deliberado no pagamento do salário de um ex-funcionário”: vide declarações do Sr. Yamazaki em sede de procedimento disciplinar e o documento ora junto sob o número 1, fls. 9 a 13;

“Desenvolvimento de actividades paralelas e conflitantes com a actividade da empregadora, durante o horário de trabalho”: tal facto fica provado só por si pela entrega da apresentação aqui junta como documento n.º 1, fls. 14 a 20, preparada pela Requerente e um colega de escritório, com total desconhecimento da entidade patronal, em que se propõem eles próprios como parceiros locais da própria entidade empregadora.

Este comportamento representa uma violação dos deveres laborais (com especial enfoque para o dever de sigilo profissional), do contrato de trabalho e do regulamento interno em vigor na empresa (nomeadamente os pontos 2 e 4 de fls. 21 do documento n.º 1 ora junto).

No que respeita em particular à alínea d) do artigo 28.º do RI, compete ainda salientar a insistência, até aos dias de hoje, em questionar as opções da entidade patronal em vez de as executar.

Como acima referido, assume-se que tal se deve à ilegítima expectativa da Requerente de se tornar a chefe do escritório de representação de Luanda da Requerida.

Por todo o exposto, resta concluir que o procedimento disciplinar que efectivamente tramitou contra a aqui Requerente cumpriu todos os trâmites exigidos pela Lei Geral de Trabalho”.

Juntou documentos e procuração forense — fls. 96-147.

Pago o preparo para contestação, realizou-se a audiência preparatória, na qual as partes não lograram acordo — fls. 148 – 154.

Seguiram-se os demais termos processuais até ao Despacho Saneador-Sentença.

Proferido o Despacho Saneador-Sentença, a acção foi julgada parcialmente procedente e, em consequência, declarou nulo o despedimento disciplinar,

132
[Handwritten signatures and initials]



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

condenou a Requerida a reintegrar a Requerente no posto de trabalho, bem como a pagar-lhe os salários e complementos que deixou de receber desde o despedimento até à efectiva reintegração — fls. 155 a 161.

Notificada da sentença, a Requerente, inconformada, recorreu parcialmente do recurso da apelação — fls. 165.

Após o despacho de indeferimento, veio a Requerente (fls. 175 – 181), impugnar o mesmo e juntou documentos de fls. 182 - 197.

Em seguida, o Juiz *a quo* ordenou os desentranhamentos dos referidos documentos, bem como a devolução dos mesmos.

Notificada do despacho supra-referido, a Requerente, inconformada, interpôs o segundo recurso que é de agravo (fls. 201), que voltou a ser indeferido por ser extemporâneo — fls. 207.

Em acto contínuo, veio a Requerente reclamar do indeferimento do recurso de agravo — fls. 211 – 212.

Finalmente, o Juiz reparou os despachos dos recursos de indeferimento com o fundamento de ter havido negligência do funcionário da secretaria e concluiu admitindo o recurso interposto — fls. 199.

No Tribunal *a quo*, a Agravante apresentou as alegações (fls. 202 a 206), com as conclusões que abaixo se transcrevem:

1. “O Juiz *a quo*, no Despacho Saneador-Sentença proferido, não julgou a relação material controvertida constante no processo disciplinar inicial, pelo que a decisão na parte não julgada não tem força de caso julgado material.
2. Tendo sido julgada somente a relação processual, o Despacho Saneador-Sentença apenas se constitui em caso julgado formal art.º 673.º
3. Porque o processo repetido não constitui um novo processo, mas tão-somente a correcção do processo inicial, deve ser o juiz inicial, o juiz natural, o juiz competente para julgar a decisão disciplinar corrigida, tanto para julgar do cumprimento do disposto no art.º 228.º n.º 4 da LGT, como



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

para avaliar a procedência ou improcedência dos fundamentos da decisão disciplinar.

4. Ao não exercer, no prazo de cinco dias, o direito conferido para repetir o processo ao abrigo do art.º 228.º n.º 4 da LGT, o empregador deixou precluir este prazo, pelo que a notificação do processo repetido à trabalhadora, na data em que foi realizada, é extemporânea.
5. O não exercício do direito de recurso no prazo de oito dias, após a notificação do Despacho Saneador Sentença, fez igualmente precluir o prazo de oito dias para o empregador recorrer da sentença.
6. Foram assim violados os art.º 228.º n.º 4 da LGT e os art.º 666.º n.º 1, 673.º e 681.º n.º 2 do CPC.
7. Com estes fundamentos, deve ser revogado o despacho recorrido e lavrado Acórdão que condene na reintegração da trabalhadora nas suas funções com todos os seus direitos”.

Cumpridas as formalidades legais, foram os autos remetidos para esta Instância.

Nesta Câmara, distribuído o recurso, nele recaiu despacho preliminar, seguindo o processo com vista ao M.ºP.º, que promoveu a procedência do presente recurso — fls. 220.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

— Objecto do Recurso.

Sendo o âmbito e o objecto do recurso delimitados, para além das meras razões de direito e das de conhecimento oficioso, pelas conclusões formuladas pela Recorrente (n.º 2 dos art.ºs 660.º, 664.º; n.º 3 do art.º 684.º e n.º 1 do art.º 690.º, todos do CPC), emergem como questões a apreciar e decidir sabermos se:

1. O Despacho Saneador-Sentença deveria ou não julgar a relação material controvertida alegada no processo disciplinar;
2. O Despacho Saneador-Sentença ora recorrido faz ou não caso julgado formal (art.º 672.º do CPC);



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

3. O Juiz Inicial devia ou não julgar o 2.º processo disciplinar insaturado à luz do n.º 4 do art.º 228.º da LGT e n.º 1 do art.º 666.º do CPC.
4. O cumprimento do disposto no n.º 4 do art.º 228.º da LGT fez ou não precluir o prazo de 8 dias para interpor o recurso, nos termos do art.º 681.º n.º 2 do CPC.

II — FUNDAMENTAÇÃO.

A sentença recorrida julgou como provado os seguintes factos:

“A Requerente celebrou com a Requerida, a 17 de Maio de 1981, contrato de trabalho por tempo indeterminado — provado por documento a fls. 6;

No dia 16 de Maio de 2012, foi elaborada a convocatória para procedimento disciplinar contra a trabalhadora, aqui Requerida Sra. Inês Ferreira — provado por documento a fls. 37 – 42;

Na convocatória consta que a Requerente “no âmbito das suas funções... recusou-se, por várias vezes, a cumprir instruções dos seus superiores hierárquicos para a implementação de aumentos salariais a alguns dos funcionários do escritório de Representação de Luanda” e “recusou-se, até hoje, a reconhecer o Sr. Masaru Yamazaki como superior hierárquico, não obstante ter conhecimento da procuração que lhe confere poderes para desempenhar as funções de Gerência do Escritório de Representação de Luanda” e consta ainda que “a empregadora tomou hoje conhecimento de que nos últimos meses a trabalhadora tem praticado actos que prejudicam gravemente o ambiente de trabalho”;

A trabalhadora foi convocada para a entrevista no num prazo inferior a 24 horas — provado por confissão tácita nos artigos 24.º, 25.º, 26.º e 27.º da contestação;

A trabalhadora recusou-se a assinar o protocolo de entrega da referida convocatória, facto atestado por duas testemunhas cujas assinaturas se mostram ilegíveis — documento a fls. 38 – 42;



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

O termo de entrevista, datada de 17 de Maio de 2012, reza que a Requerente não se fez presente na entrevista, tendo sido encontrada no local de trabalho, afirmou que não queria ser ouvida — provado por documento a fls. 43 dos autos;

Foi elaborado o relatório final, datado de 22 de Maio de 2012, em que se propõe a medida disciplinar de despedimento imediato — doc. a fls. 49;

Datado de 23 de Maio de 2012, o documento a fls. 55 consta a decisão tomada pela Direcção-Geral da Requerida, despedindo a Requerente;

Foi elaborada uma comunicação da medida disciplinar, datada de 23 de Maio de 2012, endereçada à Requerente na qual consta que esta se recusou a assinar e assinam duas testemunhas, uma delas com sobrenome “Fernandes”, sendo ilegível os outros nomes — doc. a fls. 139”.

— Questão Prévia.

Dos autos constatamos que a Requerente fora despedida da empresa, no dia 16 de Maio de 2012, na sequência do processo disciplinar tramitado pelo Gabinete Legal Angola — Advogados.

Por outro lado, a Requerida também invoca que no âmbito do procedimento disciplinar a Requerente faltou na data marcada para a entrevista, sem qualquer justificação.

Na verdade, tanto no Requerimento Inicial como na contestação as partes fazem a seguinte referência:

1. Ter sido instaurado o procedimento disciplinar;
2. Ter a Requerida elaborado a convocatória na qual não obedeceu ao prazo mínimo para a Requerente se defender.

Em obediência ao princípio do dispositivo, no art.º 664.º do CPC, “o Juiz não está sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

aplicação das regras de direito; mas só pode servir-se dos factos articulados pelas partes, salvo o que vai disposto nos artigos 514.º e 665.º” do diploma supracitado.

No caso *sub judice*, suscitamos como questão prévia o facto de a Requerente, no seu Requerimento Inicial, ter identificado a acção como a de conflito individual de trabalho, quando em face da factualidade alegada e dos documentos arrolados está patente tratar-se de uma acção especial de recurso em matéria disciplinar, a qual deve ser tramitada nos termos da Lei 22-B/92, de 9 de Setembro.

O Mm.º Juiz, no seu despacho de fls.86, devia proceder à alteração da espécie da acção, bem como devia ordenar a tradução dos documentos de fls. 79 – 28 (art.º 140.º do CPC).

Desta sorte, mal andou o Tribunal *a quo*, pois trata-se de acção especial e não comum, com tramitação processual própria, o que comprometeu a celeridade processual.

— Decidindo

— Quanto à questão de sabermos se o Despacho Saneador-Sentença deveria ou não julgar a relação material controvertida alegada no processo disciplinar, afirmamos:

A este propósito, a Agravante alega que “o Juiz *a quo*, no Despacho Saneador-Sentença proferido, não julgou a relação material controvertida, constante do processo inicial”.

Por outro lado, está patente no Despacho Saneador-Sentença recorrido (fls. 159) que constavam como questões a decidir verificar se houve ou não a nulidade do despedimento disciplinar, bem como se houve ou não o pagamento da indemnização por danos não materiais.

Na verdade, enquanto o julgamento de forma incide sobre pressupostos processuais, isto é, sobre as condições necessárias, visando o conhecimento do mérito da causa, o julgamento de fundo ou sobre o mérito da causa é aquele que decide o conflito de interesses, ou seja, aquele que se debruça sobre o objecto

137
8



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

da relação material controvertida, nos termos do n.º 1 do art.º 493.º e art.º 660.º, ambos do CPC.

No caso vertente, e em obediência ao estabelecido legalmente, devemos aferir em primeiro lugar da licitude ou ilicitude do processo disciplinar, para em segundo plano analisarmos ou julgarmos a relação jurídica material controvertida, substancial, ou melhor, proceder ao julgamento da acção propriamente dita.

No que se refere à ilicitude do despedimento disciplinar, a CRA no seu art.º 46.º n.º 2 consagra a garantia da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa como o primeiro dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em que está configurado o Princípio da Coercibilidade do Vínculo Contratual, isto é, o contrato de trabalho poder subsistir, ou manter-se em vigor, mesmo contra a vontade da entidade empregadora.

O despedimento ilícito passou a traduzir-se num verdadeiro despedimento inválido e não num mero despedimento irregular, aquele que, operando retroactivamente, elimina o acto extintivo viciado e implicando a reconstituição do vínculo laboral.

Na verdade, tudo se passa como se o despedimento jamais tivesse sido efectuado e, conseqüentemente, as partes devem ser colocadas, à luz da Lei, na posição em que estariam se tal ilegalidade não tivesse ocorrido.

Com efeito, o acto de despedimento está sujeito a procedimentos e requisitos legais para a sua validade, impondo que a sua inobservância conduza à invalidade e, em consequência, o despedimento não produz o efeito jurídico visado pelo seu autor, isto é, o despedimento será tratado como se não existisse.

Do ponto de vista doutrinário, vide Norberto Capeça, in «*Ilcitude do Despedimento Disciplinar e suas consequências*», pág. 88 e 92, 1.ª edição, Abril/2012.

No caso vertente, o cerne da questão está relacionado com a licitude ou ilicitude do despedimento disciplinar, pois é sobre esta questão que o Juiz se devia pronunciar.



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

Por conseguinte, a nulidade do processo disciplinar ocorre, de entre outros casos:

1. Quando não seja remetido ou entregue a convocatória para a entrevista;
2. Sempre que esta se não realize por culpa do empregador;
3. Sempre que ao trabalhador não seja feita a comunicação de despedimento, nos termos da lei, entre outros casos por faltas que prejudiquem a defesa do trabalhador (n.º 1 do art.º 228.º da LGT).

Dos autos está patente que houve, efectivamente, a entrega da convocatória para entrevista disciplinar, porém sem a observância do prazo mínimo de cinco dias, tempo necessário para melhor assegurar o exercício do direito do contraditório por parte do trabalhador.

Assim, uma vez constatado o vício supra-referido, o Juiz não podia conhecer da fase subsequente, que é a de julgamento da relação material controvertida, na medida em que, antes de mais, tinha de conhecer da legalidade ou não do procedimento processual disciplinar, isto é, deveria em primeira instância verificar o cumprimento ou não do formalismo legal imposto para o procedimento disciplinar, tinha de se aferir da licitude do processo disciplinar para em momento posterior conhecer a relação material controvertida, ou seja, da justa causa para o despedimento.

Em clausura, somos a afirmar que, verificada a não observância do formalismo legal imposto para que procedimento disciplinar seja considerado legal, nada mais restou ao julgador senão fazer cumprir o plasmado na lei, anulando o despedimento, como o fez e bem.

Deste modo, não pode ser acolhida a aludida questão — (n.º 1 do art.º 660.º do CPC, conjugado com o n.º 3 do art.º 228.º da LGT).

— Quanto à questão de sabermos se o Despacho Saneador-Sentença ora recorrido faz ou não caso julgado formal, afirmamos:

Veio a Agravante alegar que, tendo sido julgado somente a relação processual, o Despacho Saneador-Sentença apenas se constituiu em caso julgado formal.



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

Por outro lado, o Despacho Saneador-Sentença recorrido refere que, sendo a decisão judicial uma sentença que não versa sobre a matéria de fundo da acção, a sua força obrigatória se limita ao processo em que foi proferida, pois não constitui impedimento que uma outra acção idêntica (com os mesmos sujeitos, pedido e causa de pedir) seja proposta. A obrigatoriedade verifica-se apenas dentro do processo e não fora dele, caracterizando-se assim o caso julgado formal, como prescrito na alínea e) do art.º 288.º e alínea a) do art.º 672.º e art.º 496.º, todos do CPC.

No caso vertente, o cerne da questão está relacionado com a verificação da licitude ou ilicitude do despedimento disciplinar, que versa sobre a matéria da justa causa. Porém, impõe-se verificarmos em primeiro lugar o cumprimento ou não dos procedimentos para o despedimento.

Na verdade, o Tribunal *a quo* verificou a nulidade do despedimento por incumprimento do formalismo processual. Daí que a decisão impugnada não decidiu sobre a matéria de fundo, o que se traduz, efectivamente, no caso julgado formal e não material (art.º 496.º e 672.º, ambos do C.P. Civil).

Neste sentido, a doutrina é unânime em afirmar que o teor da decisão se mede pela extensão objectiva do caso julgado. Se ela não estatuir de modo exaustivo sobre a pretensão do autor (*o thema decidendum*), não excluir portanto toda a possibilidade de outra decisão útil, essa pretensão poderá ser novamente deduzida em juízo. Vide Prof. Manuel Andrade in «Noções Elementares de Processo Civil», pág.130, 1964.

Para esta doutrina, há-de entender-se bem nos seguintes termos: Se a sentença transitada não esgotou *o thema decidendum*, ou se uma parte da pretensão ficou ainda em aberto, não resta dúvida de que essa parte pode, de novo, ser submetida à consideração do tribunal.

No entanto, uma coisa é não ter sido apreciada uma parte da pretensão, deduzida em juízo, a outra, completamente diferente, é não terem sido apresentados ou deduzidos os meios de defesa do réu (Agravada) ou algumas razões ou fundamentos do autor (Agravante).



REPÚBLICA DE ANGOLA

141
8

Tribunal Supremo

Na verdade, é consabido que o caso julgado material preclui todos os meios de defesa do réu (Agravada), mesmo os que ele poderia ter deduzido mas não deduziu, assim como precluem todas as possíveis razões do autor (Agravante).

Assim, desde que a sentença reconheça o direito do autor, ficam precluídas todas as formas de defesa, portanto fica hermeticamente fechada a porta de passagem de todos os meios de defesa do réu, mesmo os que ele não chegou a deduzir.

Com efeito, resulta do n.º 1 do art.º 671.º do CPC que, “transitada em julgado a sentença, a decisão sobre a relação material controvertida fica a ter força obrigatória dentro do processo e fora dele nos limites fixados pelos art.ºs 497.º e seguintes, sem prejuízo do que vai disposto sobre os recursos de revisão e de oposição de terceiro. Têm o mesmo valor que esta decisão, os despachos que recaiam sobre o mérito da causa” (sublinhado nosso).

Desta sorte, se tivermos em atenção o já expandido sobre a questão a decidir, e porque a decisão ora sindicada é apenas o julgamento prévio do procedimento disciplinar e não sobre o despedimento, então o Despacho Saneador-Sentença ora recorrido não faz efectivamente o caso julgado material, mas sim formal — art.º 673.º do CPC.

Bem andou o Tribunal *a quo* ao decidir como o fez.


Tendo em atenção o desfecho das duas primeiras questões, o conhecimento das demais fica prejudicado (art.º 660.º n.º 2 do C.P. Civil, *ex vi* art.º 59.º do Dec. Ex. Conj. n.º 3/82, de 11 de Janeiro).

— **Decisão:**

Nestes termos e fundamentos os Juizes desta
Câmara concordam em julgar improcedente o recurso,
em consequência, manter a sentença recorrida.
Sem custas, por não posicionar legal

Monday, 13/03/2017

Am Jempu 13/03/2017


D. J. A. B. J.