



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

ACÓRDÃO

PROC. Nº 51/10

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

Na Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Benguela, [REDACTED], casado, Ex- Director da Sociedade de Estudos e Desenvolvimento Económico, Lda, (SEDE, LDA), residente na cidade de Benguela, na [REDACTED], intentou acção de Conflito de Trabalho, contra a [REDACTED], com sede em Benguela, pedido:

- a) “Que seja declarada nula e de nenhum efeito a ordem de serviço nº 1/02 que suspende o seu contrato de trabalho, com a conseqüente reintegração no seu posto de serviço;
- b) Que lhe sejam pagos todos os seus vencimentos até a presente data com as respectivas indemnizações a que tem direito, cujo montante está indicado no art.º 9º desta petição”.

Para sustentar o seu pedido, o Requerente arrolou, em síntese, os seguintes factos:

1. “Que foi admitido na empresa da Ré em Fevereiro de 1997 através de um contrato de trabalho celebrado naquela data;
2. Que inicialmente começou a trabalhar como Director do Sector Fabril e posteriormente foi nomeado Director da Empresa ora Ré, até 24 de Maio de 2002, altura em que foi detido sob acusação de ter cometido um crime de abuso de confiança, crime este que até aqui não ficou provado;



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

3. Que aos 04 de Julho de 2002, já depois de detido sob prisão preventiva, a Ré na pessoa do Senhor [REDACTED], m.c.p "[REDACTED]", que como atrás disse exercia as funções de gerência, foi o A. suspenso das suas actividades por ordem de serviço nº 01/02 (doc. Nº 1);
4. Que tal medida nem sequer lhe foi comunicada por escrito e nem tão pouco lhe foi remetida ou entregue a respectiva convocação por escrito conforme impõe a Lei Geral do Trabalho;
5. Que entretanto, porque foi o A. Posto em liberdade aos 15 de Julho de 2002, na sequência da douta sentença proferida nos autos de Providência Cautelar não especificada intentada na altura pelo sócio da Ré [REDACTED] contra o acima identificado [REDACTED] por exercer ilegalmente as funções de gerência da empresa, o ora A. voltou de novo a retomar as suas funções anteriores, já que a referida sentença assim o determinava (doc. 2);
6. Que destas funções e como consequência de um plano maquiavélico e diabólico que contra si havia sido montado pelo já referido gerente identificado no número anterior, veio o A. a ser afastado novamente das funções (doc.- nº 3);
7. Que desde aquela data a esta parte, jamais foi dada qualquer explicação ou justificação da sua situação laboral pela Ré, pois nem sequer os seus vencimentos lhe foram pagos;
8. Que o A. tem a referir que o seu vencimento mensal era de USD.3.000,00, com direito a 50% de subsídio de natal, 50% de subsídio de férias, um mês de vencimento das férias do ano 2002 que não gozou por causa da prisão preventiva que sofreu;
9. Que assim as férias contadas com as indemnizações a que tem direito são em USD. 51.000,00 (Cinquenta e Um Mil Dólares Americanos) que a Ré tem a pagar ao A. sem mais condicionalismos;
10. Que os factos aqui aduzidos não restam dúvidas de que constituem uma ilegalidade absoluta quanto à situação de desemprego em que o A. se encontra actualmente".

Terminou pedindo justiça.



TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho

Não foi realizada a tentativa de conciliação, apesar de ter sido marcada, por duas vezes, pela ausência do representante da requerida (fls. 26, 28 e 29).

Notificada a requerida para contestar (fls. 33), esta veio fazê-lo (fls. 34 a 36vº), como se reproduz:

1. “Que o contrato de trabalho entre o A. e a ré não foi reduzido a escrito;
2. Que o autor era Director de Produção e nunca foi Director da ora ré, função que exerceu até 23 de Maio de 2002, data da sua detenção por subtração fraudulenta de certos valores monetários da conta bancária da ré para a sua conta pessoal;
3. Que, a cópia da Ordem de Serviço nº 01/02 de 4 de Junho de 2002 que, como o A. o diz no artigo 5º da sua douta petição inicial, ficou sem efeito na sequência da douta sentença proferida nos autos de providência cautelar não especificada requerida pelo senhor [REDACTED] contra o senhor [REDACTED], que permitiu ao ora A. retomar as suas funções anteriores;
4. Que facto que ocorreu, conforme o Auto de Investidura e Entrega que vai junto como doc. Nº 1, em 08 de Agosto de 2002;
5. Que vindo o A. deixar de exercer as funções de Director de Produção por sentença proferida nos autos de Providências Cautelares N/especificadas Nº 63/02 requeridas pelo sr. [REDACTED], em representação do senhor [REDACTED] (Sócio- gerente da ora ré) e, não em consequência de um plano maquiavélico e diabólico montado pelo senhor [REDACTED], como o ora A. quer fazer crer no art.º 6º da sua petição inicial;
6. Que tendo o A. tomado conhecimento, por vias anormais, do conteúdo da sentença proferida nos autos de providências supra, pura e simplesmente, no dia 3 de setembro de 2002 ausentou-se do centro de trabalho, isto é, dias antes do Tribunal se deslocar as instalações da ora ré a fim de o notificar da referida sentença; o que significa que o ora A. se encontra numa situação de abandono do trabalho desde o dia 16 de Setembro de 2002;
7. Que até à presente data não se dignou informar à gerência o motivo da sua ausência, pelo que não faz sentido o peticionado nos artigos 7º e 8º da Petição Inicial;



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

8. Que o vencimento mensal do ora A. nunca foi de USD. 3.000,00 (três mil dólares americanos), mas, sim, conforme consta da folha de salários que vai junta como doc.2 de Kz. 3.500,00 (três mil e quinhentos Kwanzas), acrescido de um complemento mensal de USD. 1.000,00 (mil dólares americanos) doc. 3;
9. Que, é totalmente destituído de fundamento o valor de USD. 51.000 (cinquenta e um mil dólares americanos);
10. Que não faz sentido o A. requerer ao digno Tribunal que seja declarada nula e de nenhum efeito a ordem de serviço nº 1/02, de 04 de Junho de 2002, uma vez ter deixado de produzir os seus efeitos devido a douta sentença de 30 de Julho de 2002 proferida nos autos de providência cautelar não especificada nº 48/02 requerida pelo senhor [REDACTED] contra o senhor [REDACTED];
11. Que, de igual modo, não faz sentido o A. requerer que lhe sejam pagos todos os seus vencimentos até a presente data com as respectivas indemnizações e o montante de USD. 51.000,00 (Cinquenta e Um Mil dólares Americanos)".

Conclui, pedindo, que seja julgada improcedente a presente acção, absolvendo-se a requerida dos pedidos formulados.

Notificada da contestação da Requerida, o Recorrente vem aos autos com uma "réplica", onde, em síntese, apresenta a sua total divergência com o conteúdo da contestação, mantendo tudo o que está vertido no requerimento inicial.

Do mesmo modo, notificada da réplica, vem o Requerido com tréplica em que, em síntese, mantém o vertido na contestação.

Designada data para julgamento (fls. 143), este verificou-se em conformidade com o formalismo legal (fls. 154 a 156vº).

Proferida a decisão (fls. 191 a 203), o Tribunal "a quo" julgou a presente acção procedente e, em consequência, condenou a requerida a proceder ao pagamento dos salários que o



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

requerente deixou de receber, acrescidos dos respectivos subsídios com retroactividade de Setembro de 2002 a Março de 2010, e os respectivos subsídios de férias e de natal, perfazendo um total de USD. 388.000,00 (trezentos e oitenta e oito mil dólares americanos); a reintegração do requerente no quadro do pessoal da empresa, ou, em alternativa, uma compensação nos termos do art.º 261º da LGT.

Inconformado com tal decisão, o requerente interpôs recurso de apelação (fls. 208, 311 a 335), com os fundamentos que transcrevemos da forma que se segue.

A recorrente alegou, em síntese:

1. "Que o Juiz *"a quo"* ao proferir a sentença não teve em consideração o pedido formulado pelo Autor na petição inicial;
2. Que o juiz *"a quo"* condenou a Ré, ora Apelante, no montante de USD. 388.000,00 (trezentos e oitenta e oito mil dólares americanos) a pagar ao Autor, ora Apelado, dos supostos salários acrescidos dos respectivos subsídios, contados de Setembro de 2002 até Março de 2010;
3. Que ainda que o salário mensal do autor tivesse sido de usd. 3.000,00, o cálculo dos salários devidos ao Autor seria na base do art.º 229º e a indemnização à luz do art.º 265º, ambos da LGT;
4. Que o juiz *"a quo"* ao condenar a R., ora Apelante no montante de 388.000,00 (Trezentos e oitenta dólares americanos) violou o disposto no nº 3, do art.º 229º e no art.º 265º, ambos da LGT
5. Que, mais, ao condenar em objecto diverso do pedido, é causa de nulidade da sentença. (Vide, a este propósito alínea e), do art.º 668º do Cód. Proc. Civil) "

Conclui, requerendo ao Tribunal *"ad quem"* que seja revogada a sentença recorrida.

O recorrido (Apelado) apresentou as suas contra-alegações (fls. 276 a 279).



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

Conclui, pedindo ao Tribunal *"ad quem"* que se negue provimento ao recurso, mantendo-se a decisão recorrida.

Remetidos os autos ao Tribunal *"ad quem"*, este admitiu o recurso como sendo o próprio (fls. 294).

Remetidos os autos ao Digno Representante do Ministério Público, este pronunciou-se no sentido de se atender ao pedido formulado pelo trabalhador, por ser mais razoável (fls. 294vº e 295).

Correram os vistos legais (fls. 337 e 337vº).

Tudo visto, cumpre apreciar e decidir:

II - A questão do recurso

Sendo o âmbito e o objecto do recurso delimitados (para além das meras razões de direito e das questões de conhecimento oficioso) pelas conclusões formuladas pelos recorrentes - art.º 660º, nº 2, 664º, 684º, nº 3 e 690º, nº 1, todos do CPC, aplicáveis ex. vi nº 1 do art.º 59º do Decreto Executivo Conjunto nº 3/82, de 11 de Janeiro, emergem como questões a apreciar e decidir no âmbito do presente recurso, as seguintes:

1. Saber se o Tribunal condenou ou não em objecto diverso do pedido;
2. Saber se houve ou não violação do disposto no nº 3 do art.º 229º e 265º, ambos da LGT.

III - Factos provados

A decisão recorrida julgou os seguintes factos como provados:



TRIBUNAL SUPREMO Câmara do Trabalho

1. As partes celebraram um contrato de trabalho por tempo indeterminado;
2. Através da Ordem de serviço nº1/02, o requerente foi suspenso da actividade da empresa, dada a sua prisão preventiva;
3. O requerente retornou ao cargo, depois de restituído em liberdade, nos prazos legais (art.º 200º LGT);
4. Em consequência do despacho proferido em autos de providência cautelar nº 63/02, registado com o nº 31/02, do Tribunal Provincial de Benguela, foi, o requerente, novamente, afastado das suas funções, tendo deixado de comparecer no local de trabalho;
5. Em consequência, ao requerente não foram incumbidas outras funções, e, com a sua ausência, na contestação a requerida invoca a figura de abandono de trabalho.

Apreciando

Passando à apreciação das questões objecto do presente recurso, importa verificarmos as mesmas e conhecê-las.

Saber se o Tribunal condenou ou não em objecto diverso do pedido

Importa aqui realçar que no processo laboral o Juíz não está, em princípio, vinculado ao pedido do Requerente ou Recorrente (Conflito de Trabalho e Recurso em Matéria Disciplinar, respectivamente), tal como acontece no processo civil, nos termos do art.º 661º do CPC. Por força do princípio da condenação "*extra vel ultra petita*", também conhecido como princípio da ultrapetição, faz com que o pedido do autor não condicione, em princípio, a decisão de mérito, obrigando, por um lado, que o Juiz, na sentença, deverá responder todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação - art.º 660º, nº 2 do CPC, aplicável subsidiariamente por força do nº 1 do art.º 59º do Decreto Executivo Conjunto nº 3/82, de 11 de Janeiro, mas não lhe veta a condenação em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido. Logo, a condenação não se limita ao pedido do autor (recorrente/requerente) sendo que o Juiz poderá solucionar o litígio de uma forma que não



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

foi a proposta pelo autor da acção, desde que os factos que interessam à decisão estejam no processo, o que resulta da imperatividade de que se revestem diversas normas laborais, cabendo ao Tribunal declarar não o resultado pretendido pelo autor, mas a consequência ligada pela lei aos factos integrantes da causa de pedir.

O princípio da ultrapetição atribui ao juiz do trabalho o poder/dever de condenar em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido quando isso resulte da aplicação dos factos a ter em conta na decisão de preceitos inderrogáveis ou convenções colectivas, só se justificando como suprimento pelo juiz de um direito imperfeitamente exercido pelo seu titular. O que importa é que o trabalhador tenha exercido imperfeitamente um direito, resultando daí que, se o trabalhador pediu imperfeitamente, ainda que só por referência genérica, o juiz do trabalho deve condenar em quantidade superior ao pedido, desde que tal resulte da aplicação do direito aos factos a ter em conta na decisão.

Neste sentido, apesar do pedido efectuado pelo apelado no seu requerimento inicial referir-se ao pagamento de todos os seus vencimentos “até a presente data”, aos subsídios de natal e de férias e de um mês de vencimento de faz férias do ano de 2002, e ao pagamento de indemnização num total de Usd. 51.000,00 (cinquenta e um mil dólares americanos), por força do princípio da ultrapetição, e porque as consequências da invalidade do despedimento são de conhecimento officioso do Tribunal, tem o Tribunal o dever de ir além do que se pediu, como aqui o fez, não se ficando pelo limite do nº 1 do art.º 661º do CPC.

O que está aqui a ser protegido é o alcance da igualdade real das partes e a especial natureza dos interesses tutelados pelo Direito do Trabalho. Neste contexto, justifica-se a posição assumida pelo Tribunal “*a quo*” em decidir como decidiu.

Saber se houve ou não violação do disposto no nº 3 do art.º 229º e 265º, ambos da LGT.



TRIBUNAL SUPREMO Câmara do Trabalho

O art.º 229º da LGT trata da impropriedade do despedimento. A justa causa do despedimento está ligada à motivação do despedimento, isto é, aos factos imputados ao trabalhador arguido que devem relevar para a aplicação da medida disciplinar de despedimento.

Entretanto, já o art.º 265º trata da indemnização, caso não exista justa causa disciplinar e não haja reintegração efectiva.

No nosso sistema juslaboral, a matéria da justa causa encontrou acolhimento constitucional. O nº 4 do art.º 76º da CRA considera ilegal o despedimento sem justa causa, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido.

Apesar de ser um conceito indeterminado, é comum entender-se a justa causa disciplinar como o comportamento culposo do trabalhador que, tendo em conta a gravidade, grau de culpa e consequências, torne praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho. Assim, e como bem o diz Geraldo da Cruz Almeida (em Direito do Trabalho Cabo - Verdiano, I, Dogmática Específica, Fontes, Situações Individuais de Trabalho, Praia, 2010, págs. 658) e na senda do nº 1 do art.º 224º da LGT, são elementos caracterizados da justa causa de despedimento disciplinar:

- a) Deve tratar-se de um comportamento devido pelo trabalhador;
- b) Esse comportamento deve ser ilícito;
- c) Culposo e
- d) Adequado a tornar impossível a manutenção das relações de trabalho.

Ou seja, a medida disciplinar de despedimento imediato, como medida extintiva do vínculo laboral, só deve ser aplicada quando outra não for suficiente para "reparar o dano" causado com o comportamento do trabalhador. Há aqui uma espécie de princípio da intervenção mínima em Direito Disciplinar laboral.



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

Por outro lado, a aplicação da medida de despedimento disciplinar deve ser consequência do cometimento de infracção disciplinar que, nos termos da al. p) do anexo ao art.º 320º da LGT, *“é o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico- laboral, designadamente os estabelecidos no art.º 46º da presente lei”*.

Mas, para que seja aplicação a medida disciplinar extintiva, é necessário que a infracção disciplinar seja grave.

Daí que o conceito de infracção disciplinar grave é um conceito normativo, tendo o seu volume normativo de ser preenchido casuisticamente, através de actos de valoração. Todavia, tal valoração não deve traduzir-se numa valoração pessoal-subjectiva do aplicador do direito ou do empregador, mas pautar-se por critérios objectivos que tenham em conta comportamentos que, à luz de um critério social (aferição feita com base no entendimento de um bom pai de família) se mostrem incompatíveis com a continuidade do trabalhador daquele ou de qualquer outro empregador, privado ou público.

Destarte, no conceito de infracção disciplinar grave concorrem os seguintes elementos:

1. O elemento subjectivo que se traduz no comportamento imputável a culpa, por acção ou omissão, do trabalhador;
2. O elemento objectivo que representa o desvalor juslaboral daquele comportamento e as suas consequências negativas, cuja gravidade comprometa de forma irremediável a manutenção da relação de trabalho;
3. O nexa de causalidade entre os dois elementos anteriores de tal forma que a sua ligação se possa estruturar em critérios objectivos, próprios de "um bom pai de família" ou de um "empregador normal" em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

Na tarefa de concretizar a justa causa afigura-se pertinente a consideração de factores como o impacto da conduta do trabalhador sobre valores jurídico-laborais, antiguidade do trabalhador, antecedentes disciplinares, modo de conduta do trabalhador anterior a infracção, posição hierárquica e anterior postura disciplinar do empregador. Na verdade, e



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

como dissemos, o despedimento imediato configura-se como medida disciplinar de última ratio e, por ser a mais grave do leque de medidas que se podem aplicar ao trabalhador, exige-se, para a respectiva aplicação, um juízo de insuficiência dirigido à perspectiva de efeito útil na aplicação de qualquer das restantes medidas conservatórias.

Por outro lado, a impossibilidade prática e impossível da manutenção do vínculo corresponde a uma impossibilidade de direito e não de facto. Isto é, não se exige que a manutenção da relação contratual constitua um objecto impossível (teoricamente esta impossibilidade depende apenas da sobrevivência do empregador e do trabalhador), exige-se, sim, a formulação de um juízo seguro quanto à inexigibilidade (ou impossibilidade subjectiva) de se continuar a impor ao empregador essa manutenção.

Neste sentido, a apreciação do critério integra uma prognose sobre o percurso simulado da relação contratual no futuro e no cenário eventual de não despedimento, sendo que a impossibilidade de subsistência não é susceptível de prova, sendo antes extraída dos factos fundamento do despedimento.

Entretanto, a gravidade da infracção deve ser apreciada de acordo com um critério objectivo, sendo, por isso, absolutamente irrelevantes as sensibilidades pessoais do empregador e do trabalhador ou mesmo do julgador. Será também necessário averiguar-se o impacto da conduta do trabalhador sobre a confiança, o património ou a integridade do empregador, na linha do seu poder de direcção, no sentido de se concluir sobre se o grau de afectação desses valores justifica o despedimento ou se permite ainda a manutenção da relação laboral (In Nuno Abranches Pinto, Instituto Disciplinar Laboral, Coimbra Editora, págs. 103).

Trata-se - a noção de gravidade que temos vindo a aferir - de uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art.º 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador) determinada objectivamente. É que, perante o comportamento culposos do trabalhador impõem-se uma ponderação de interesses; é



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

necessário que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual, estando, particularmente, em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposos, por um lado, e, por outro, nesta ponderação dever-se-à ter em conta que se está perante uma relação jurídica duradoura, cuja prossecução indefinida pode causar um prejuízo sério ao empregador no futuro (Pedro Romano Martinez, Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento, em Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, 2001, págs. 115).

Logo, para a efectivação da justa causa disciplinar não interessa só o efectivo dano que o comportamento culposos do trabalhador causou ao empregador, sendo também necessário averiguar da existência de um potencial prejuízo que a subsistência do vínculo lhe pode causar.

Os factos trazidos aos autos não nos permitem concluir que tivesse havido um comportamento do Apelado que justificasse a aplicação da medida disciplinar de despedimento imediato.

Por outro lado, e esta é a questão que importa, por agora, conhecer, a decisão ora recorrida foi no sentido da nulidade do despedimento, por violação do formalismo do processo disciplinar. Isto é, o trabalhador foi despedido sem o competente processo disciplinar.

Ora, a nulidade do despedimento, no caso *subiudice*, deve-se ao facto do trabalhador ter sido despedido sem o competente processo disciplinar, nos termos do nº 1 do art.º 228º da LGT. Quer-se com isso dizer, que não basta que o trabalhador tenha um comportamento que constitua justa causa disciplinar, mas, para que o empregador aplique a medida disciplinar de despedimento imediato é necessário que seja respeitado o procedimento, para o efeito, previsto nos art.ºs 48º a 63º e 226º da LGT, o que não aconteceu.



**TRIBUNAL SUPREMO
Câmara do Trabalho**

Quanto a suposta violação do art.º 265º, entendemos que não se pode colocar, porquanto a nulidade do despedimento não dá lugar ao pagamento de indemnização. A indemnização do art.º 265º da LGT só é devida nos casos de decretamento judicial de improcedência do despedimento individual com invocação de justa causa disciplinar, não havendo reintegração, e em caso de despedimento indirecto, reconhecida respectivamente, no nº 1 do art.º 229º e no nº 5 do art.º 251º.

Pelo exposto, somos de entendimento que não houve violação do nº 3 do art.º 229º e artº 265º, ambos da LGT, pois os cálculos efectuados pelo Tribunal “*a quo*” estão alicerçados no previsto no nº 3 do art.º 228º do diploma legal citado.

Pelo que andou bem o Tribunal “*a quo*” ao decidir como decidiu.

IV- Decisão

Nestes termos e fundamentos, acordam os juízes desta Câmara em julgar improcedente o recurso e, em consequência, manter a decisão recorrida.

Custas pela apelante e procuradoria condigna a favor do Cofre Geral da Justiça que se fixa em AKZ.100.000,00 (Cem mil kwanzas).

Registe e notifique.

Luanda, 14 de Junho de 2018

Norberto Capeça

Teresa Buta

Agostinho Santos