



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

ACÓRDÃO

REC. N.º 473/17

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

I. RELATÓRIO

Na 3.^a Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, [REDACTED], residente nesta cidade de Luanda, Bairro Rocha Pinto, na Rua 21 de Janeiro, com os demais sinais de identificação nos autos à margem cotados, intentou contra [REDACTED] - [REDACTED] d., com sede social em Luanda, Estrada do Bom Jesus, Km 44, também com os demais sinais de identificação no processo, a presente **Acção de Conflito de Trabalho**, peticionando a condenação da Requerida a pagar-lhe uma indemnização de acordo com a Lei Geral do Trabalho (LGT), salários em atraso e os diferenciais de salário não pagos a partir da data da sua promoção.

Para tal, o Requerente articula, resumidamente, que foi trabalhador da Requerida, tendo com esta celebrado contrato de trabalho por tempo indeterminado, que durou 3 anos e 6 meses e exercia as funções de chefe de zona, auferindo o salário de Akz. 62.109,00 (sessenta e dois mil cento e nove kwanzas).

Que, no dia 28 de Abril de 2013, planificaram o seu despedimento, como de resto, é hábito na empresa Requerida.

Junta 07 documentos (fls. 5 a 13).

Realizou-se a tentativa de conciliação, conforme acta de fls. 20 dos autos e que não logrou alcançar os fins pretendidos.

De fls. 25 a 26 dos autos, consta o requerimento adicional de aperfeiçoamento, no qual altera o salário mensal que auferia no valor acima referido para Akz. 53.593,29 (cinquenta e três mil quinhentos e noventa e três kwanzas e vinte e nove cêntimos), refere ter celebrado o contrato por tempo determinado e não indeterminado em 11 de Dezembro de 2009 e que fora promovido a chefe de área em 5 de Março de 2012.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

Que, face a anomalias que verificou no tocante ao montante do seu salário, o Requerente apresentou reclamação verbal à Requerida, ao que esta respondeu que deveria aguardar durante três meses porquanto se encontrava em experiência no seu novo cargo.

Que decorrido o tempo supra mencionado, a Requerida não honrou a sua palavra e continuou a pagar-lhe o mesmo salário ao invés de Akz. 125.000,00, que é o salário auferido na categoria de chefe de área.

Que ante a situação, o Requerente voltou a reclamar e foi-lhe dito pela Requerida que continuasse a trabalhar ou, então, estavam abertas as portas para sair.

Que, diante de tantas reclamações, a Requerida planeou o seu despedimento e substituiu-o por um expatriado de nacionalidade portuguesa, que não possuía visto, numa clara violação dos procedimentos legais e consumou-se o seu despedimento.

Juntou 03 documentos (fls. 27 a 30) e conferiu procuração a advogado (fls. 47).

Notificada para contestar (certidão de fls. 34), a Requerida fê-lo (fls 35 a 37) por impugnação, alegando que para a função de supervisor o salário auferido era de Akz. 28.000,00, conforme cláusula 5.^a do contrato, acrescido de subsídios e não o valor indicado pelo Requerente no seu RI.

Que o mesmo se diga quanto ao desempenho profissional do Requerente, pois não foi capaz de coordenar as operações que lhe foram atribuídas no terreno, recusando-se a conduzir para colmatar necessidades da empresa Requerida, atitude que causou transtornos a esta.

Que, na verdade, o Requerente foi promovido, porém não correspondeu às expectativas da Requerida, tendo mesmo originado a perda de clientes desta, pelo que, foi chamado à direcção que lhe propôs outro posto mais de acordo com as suas capacidades, o de instrutor, mas que foi recusado pelo Requerente.

Que além de recusar o cargo, o Requerente não mais compareceu no local de trabalho, tendo-lhe, por isso, sido instaurado o competente processo de abandono de lugar e que também se recusou a assinar.

A Requerida concluiu, pedindo a sua absolvição do pedido por não provados os factos alegados no RI.

Juntou mandato forense (fls. 40 e 60 a 61) e 03 documentos (fls. 38, 39 e 41).

Realizou-se a audiência preparatória (Acta de fls. 58 a 59).



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

De fls. 63 a 71 dos autos, foi a questão decidida por despacho saneador sentença, que julgando a acção procedente, condenou a empresa requerida como segue:

“- pagar ao trabalhador requerente a indemnização prevista no n.º 5 do artigo 251.º da LGT n.º 2/00 de 11 de Fevereiro

-Para efeito de cálculo da referida indemnização de acordo aos termos previstos no artigo 265.º combinado com o artigo 178.º todos da Lei 2/00, deve ter como referência de salário auferido pelo trabalhador à data da cessação da relação contratual, seja o valor de 125.000.00 kz

- Pagar igualmente salário no mesmo valor, referente aos três meses em que o trabalhador esteve no exercício de funções que foi promovido

-Pagar na proporção legal com referência ao mesmo valor salários e subsídios de férias e de Natal respeitantes ao ano da cessação do vínculo laboral”

Inconformada com o despacho antes referido, dele apelou a Requerida (fls. 76), apresentando em simultâneo as suas alegações (fls. 76v a 80), porém não em conformidade com o disposto no art.º 690., do Cód. Proc. Civ.

O Mmo. Juiz *a quo* admitiu o recurso como requerido e com efeito meramente devolutivo (fls. 81).

Foi dada vista ao MP.º (fls. 90) e, cumpridas as demais formalidades, foi ordenada a remessa dos autos para esta instância de recurso (fls. 99).

Neste Tribunal, depois de pagas as custas, foram os autos conclusos ao Relator que exarou despacho preliminar positivo (fls. 113) e convidou a Recorrente a aperfeiçoar as conclusões das suas alegações, conforme dispõe o n.º 3 do art.º 690.º, do Cód. Proc. Civ.

Na sequência do referido despacho, veio a Apelante apresentar alegações (fls. 118 a 121v) com as seguintes conclusões:

“ a) Com a merecida vénia, o Tribunal ad quo discorreu laconicamente sobre os factos elencados pelo Apelado, obliterando a análise sustentada daquilo que é o cerne da questão, e condenou a Apelante em toda a linha do pedido apresentado pelo Apelado, dando assim como provadas questões de que se desconhece em que medida estão ou ficaram provadas;



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

b) Uma vez que, o despedimento indirecto não é lícito, porquanto desrespeitou os formalismos legais, não poderá produzir qualquer efeito;

c) **Deste modo, a Apelante foi condenada em flagrada desconsideração do art 251º da Lei Geral do Trabalho em vigor à data dos factos;**

d) O Tribunal a quo decidiu condenar a Apelante ao pagamento de créditos laborais respeitantes ao Despedimento Indirecto, no entanto, não teve em conta a clara violação do formalismo legal para que se operasse a rescisão contratual supra;

e) Sucede que, o Apelado nunca apresentou qualquer carta a invocar despedimento indirecto no prazo legalmente estabelecido, nem a momento posterior, no que se refere a sua Promoção sem o aumento salarial;

f) Houve de facto, a apresentação de uma carta em que o Apelado expunha a sua dificuldade em deslocar-se ao local de trabalho que tinha sido temporariamente transferido, isso no que toca a transferência temporária do local de trabalho;

g) No entanto, tal comunicação endereçada à Apelante datada de **4 de Julho de 2013,** apenas expõe a suposta dificuldade em deslocar-se para o local de trabalho para onde fora temporariamente transferido, **dificuldade essa nunca entendida pela Apelante, dado que havia sido disponibilizado um transporte do antigo ao novo local de trabalho do Apelado.**

h) Contudo, ao apresentar a carta em **4 de Julho de 2013,** após passados mais de 30 dias, atendendo que a transferência ocorreu em **Maio de 2013,** independentemente da validade dos fundamentos apresentados, **o Apelado utilizou tal instituto de forma intempestiva, conseqüentemente, não devia ser atendido pelo Tribunal a quo, a petição de ilicitude do Despedimento Indirecto.**

i) Ademais, refira-se que o Apelado não tinha qualquer fundamento para o que veio a invocar, na medida em que tinha como benefícios sociais o subsídio de transporte e era-lhe assegurado o transporte do antigo local de trabalho para o novo.

j) **Cumpra ainda salientar que, nos termos dispostos no nº 4 do artigo 251º da Lei 2/00 de 11 de Fevereiro, o Apelado enquanto Trabalhador, que invocou o despedimento indirecto deverá apresentar as irregularidades da relação jurídica mediante comunicação escrita com indicação suficiente dos factos que o fundamentam, no prazo de 15 dias contados à data do conhecimento dos mesmos factos.**



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

k) Não tendo a comunicação do Apelado respeitado o plasmado supra, não poderá tal documento configurar como uma rescisão de contrato de trabalho por justa causa relativa ao Empregador, ou seja, o Despedimento Indirecto.

l) Por conseguinte, entende a Apelante que os factos que constituem a base de presunção do abandono de trabalho são válidos, e atendendo que o Apelado não logrou ilidir tal presunção, operou-se a cessação do contrato de trabalho por incumprimento e facto imputável ao Apelado – Abandono de Trabalho – cujo reconhecimento se requer, com a consequência de reapreciação da decisão.”

E termina, pedindo a anulação da decisão recorrida e sua substituição por outra que absolva a Apelante do pedido.

Foi dada vista ao Digno. Magistrado do MP.º, que promoveu no sentido da concessão de provimento ao recurso (fls. 123).

Correram os vistos legais

Cumpre agora apreciar e decidir:

II. OBJECTO DO RECURSO

O âmbito e o objecto do recurso são delimitados – para além das meras razões de direito e das questões de conhecimento officioso – pelo inserto nas conclusões das alegações do Apelante (n.º 2 do art.º 660.º, art.º 664.º, n.º 3 do art.º 684.º e n.º 1 do art.º 690.º, todos do Cód. Proc. Civ., aqui aplicáveis por força do n.º 1 do art.º 59.º, do Dec. Exec. Conj. n.º 3/82, de 11 de Janeiro). Devem, assim, considerar-se como questões a decidir no presente recurso:

- Saber se a decisão recorrida, ao decidir pela existência do despedimento indirecto, cuidou ou não de verificar se estão reunidos os requisitos legais previstos no art.º 251.º, da LGT.;

III. FUNDAMENTAÇÃO

Da decisão recorrida resulta a seguinte matéria fáctica dada como provada:

“ O requerente trabalhou para a empresa requerida desde 11/12/09 mediante um contrato por tempo determinado, para desempenhar as funções de supervisor sénior. (conferir documento de fls. 05).

A última remuneração de base mensal auferida pelo trabalhador requerente foi de AKZ 29.600.00 (conferir documentos de fls. 10).



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

À 5 de Março do ano de 2012 o requerente foi promovido a chefe de operações na empresa requerida (conferir documentos de fls. 09).

A entidade patronal requerida não informou ao trabalhador sobre as condições remuneratórias que lhe deveriam ser aplicadas na sequência da promoção efectuada (admitido por confissão).

Decorridos três meses no exercício das novas funções, a requerida continuava a pagar ao trabalhador salário de acordo a anterior função (admitido por confissão).

Em Maio de 2013 a requerida transferiu o trabalhador para outro posto de trabalho. (admitido por confissão).

À 4 de Julho de 2013 o requerente reclamou da transferência de posto de trabalho. (conferir documentos de fls. 37).”

DO DIREITO

- **Apreciemos a questão objecto do recurso - saber se a decisão recorrida, ao decidir pela existência do despedimento indirecto, cuidou ou não de verificar se estão reunidos os requisitos legais previstos no art.º 251.º, da LGT.**

Sobre esta matéria diremos que o trabalhador pode resolver o contrato com fundamento em justa causa, nas situações mencionadas nos arts. 251.º e 252.º, ambos da LGT. A rescisão com justa causa pode ter fundamentos respeitantes ao empregador ou estranhos a este (n.º 2 do art.º 250.º da LGT).

Decorre dos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 251.º, da LGT., que o despedimento se considera como indirecto (ou resolução fundada em justa causa subjectiva), sempre que o trabalhador rescinda o contrato com base em justa causa cujos fundamentos estão elencados a título exemplificativo no referido n.º 2 deste normativo.

Quer isto dizer, que sempre que o empregador falte culposamente ao cumprimento dos seus deveres emergentes do contrato estar-se-á perante uma situação de responsabilidade contratual e, sendo grave a actuação do empregador, tal comportamento confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato.

Mas, e como refere Martínez, Pedro Romano, in “Direito do Trabalho”, 2010, 5.ª Edição, pág. 1113, “...nem toda a violação de obrigações contratuais por parte do



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

empregador confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato; é necessário que o comportamento seja ilícito, culposo e que, em razão da sua gravidade, implique a insubsistência da relação laboral”.

Por outro lado, para poder ser qualificada como despedimento indirecto, a resolução deve ser efectuada por escrito, com indicação suficiente dos factos que a fundamentam nos quinze dias subsequentes ao conhecimento dos mesmos factos (n.º 4 do art.º 251.º, da LGT).

No caso, deverá ou não considerar-se existir despedimento indirecto?

A este propósito, o Mmo. Juiz «a quo» dá como provado que **o Requerente trabalhou para a Requerida desde 11.12.09, que no dia 5.03.12 foi promovido a chefe de operações e que não foi aquele informado das condições salariais, continuando a auferir, ao cabo de três meses de permanência nas novas funções, o mesmo salário que já recebia no exercício da anterior função.**

Refere que esse incumprimento consubstancia fundamento bastante para determinar séria lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador e, por outro lado, contraria o disposto no n.º 2 do art.º 76.º, da CRA que estabelece que todo o trabalhador tem direito à justa remuneração, significando que esta só é justa quando esteja de acordo com a actividade efectivamente exercida pelo trabalhador.

Acrescenta ainda o seguinte: “Por outro lado, só pela circunstância do requerente não concordar com a transferência de posto de trabalho operada pela sua entidade empregadora, apesar da referência expressa no contrato de trabalho firmado entre as partes de que a requerida poderia por motivos relacionados com a sua actividade e nos limites da lei, transferir o trabalhador para diverso posto de trabalho na cidade, a verdade é que também resulta da lei a imposição de limites relativos a modificação das funções e local de trabalho do trabalhador com carácter definitivo.

Seja, posto que não sendo esta transferência operada por motivos disciplinares, o requerente sempre teria direito a indemnização por despedimento indirecto conforme impera do disposto nos artigos 82º e 83º do diploma em referência, na hipótese de desacordo respeitantes modificação da função e posto de trabalho.”

Ora, quanto a esta questão do aumento salarial, subscrevemos o expandido na decisão posta em crise (fls. 68), pouco mais havendo a acrescentar, porquanto o n.º 1 do art.º 251.º, da LGT., determina e citamos: “A rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, é feita com justa causa relativa ao empregador, quando



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

este viole, culposa e gravemente, direitos do trabalhador estabelecidos na lei, na convenção colectiva de trabalho ou no contrato de trabalho.”

E, o não pagamento de um salário justo e adequado ao trabalho realizado e na forma legalmente exigida, consubstancia violação dos direitos do trabalhador estabelecidos na lei e, por conseguinte, justa causa para rescisão do contrato pelo trabalhador (al. c) do art.º 43.º e al. e) do art.º 45.º, ambos da LGT).

Com efeito, o n.º 2 da disposição legal anteriormente transcrita elenca de forma exemplificativa comportamentos do empregador que integram a justa causa e que transcrevemos:

“ 2. São designadamente justa causa para a rescisão:

- a) a falta culposa de pagamento pontual do salário, na forma exigida;
- b) a aplicação de qualquer medida disciplinar de forma abusiva, nos termos do art.º 59.º;
- c) a falta de cumprimento, repetido ou grave, das normas de higiene e segurança no trabalho;
- d) as ofensas à integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes;
- e) a violação culposa e grave de direitos legais ou convencionais do trabalhador;
- f) a lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) a conduta intencional do empregador ou dos seus representantes, no sentido de levar o trabalhador a fazer cessar o contrato”.

Resulta destes preceitos que a nossa lei, ao contrário do que sucede para o despedimento promovido pelo empregador, não nos fornece uma noção de justa causa para a rescisão pelo trabalhador, limitando-se a indicar uma enumeração exemplificativa de comportamentos que consubstanciam justa causa. (n.º 2 do art.º 251

Porém, a maioria da doutrina (veja-se Fernandes, António Monteiro, Direito do Trabalho, 16.ª Ed., 2012, pp. 529 e ss., Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho, 4.ª Ed., 2014, pp. 470 e ss., Martínez, Pedro Romano, 5.ª Ed., 2010, pp. 1113 e ss.) entende ser de recorrer à noção de justa causa de



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

despedimento prevista no n.º 1 do art.º 224.º, da LGT., segundo a qual não basta a simples verificação objectiva de um dos comportamentos referidos no art.º 225.º, do mesmo diploma legal, sendo ainda necessário que a violação das obrigações contratuais por parte do empregador, seja culposa e que em resultado da sua gravidade implique a insubsistência do vínculo laboral.

Quer dizer, é ainda necessário que, atento ao grau de lesão dos legítimos interesses do trabalhador e em face das demais circunstâncias relevantes, seja de concluir pela impossibilidade imediata e prática da manutenção da relação laboral.

Assim, *in casu*, sendo o pagamento dos salários uma obrigação legal e, tendo na devida conta o que se expôs quanto ao conceito de justa causa, necessariamente há-de concluir-se que o não pagamento reiterado desses salários, se traduz numa lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador e uma violação culposa e grave dos direitos legais ou convencionais (als. e) e f) do art.º 251.º, da LGT), que põem em causa a subsistência do vínculo jurídico-laboral, na medida em que é compreensível que ante tal comportamento, aquela relação não possa sobreviver pela natural perda de confiança do trabalhador no empregador.

Desta forma, conclui-se que neste concreto, a pretensão do Requerente deve proceder, porquanto tratando-se de um direito que foi consecutivamente violado não é exigível que continue vinculado à empresa por mais tempo.

Sufragamos também da decisão quanto à sua fundamentação no tocante à transferência do Requerente para outro posto de trabalho sem a sua anuência e por custos adicionais, - fundamento de justa causa - com base no que dispõe o art.º 83.º, da LGT., que estatui que se o trabalhador não aceitar a transferência por razões técnicas e organizativas ou de produção, tem sempre direito à indemnização por despedimento indirecto.

Mas a lei vai mais longe e exige que o trabalhador que tome a iniciativa de rescindir o contrato com fundamento em justa causa, o faça por escrito e no prazo de 15 (quinze) dias contados do conhecimento dos mesmos factos.

Na verdade, o n.º 4 do art.º 251.º, da LGT., estabelece que e, transcrevemos: “O despedimento indirecto só é lícito se for feito por escrito, com indicação suficiente dos factos que o fundamentam e só pode ser feito no prazo de 15 dias contados do conhecimento dos mesmos factos”.

Segundo Albino Mendes Baptista, a *indicação sucinta dos factos* que justificam a rescisão tem alguma correspondência com a convocatória a que alude o n.º 1 e 2 do art.º 50.º, da LGT.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

13517

Só que, enquanto esta deve conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador, aquela basta-se com uma descrição sintética/suficiente, apesar de dever materializar a alegação em factos concretos reveladores da impossibilidade de manutenção da relação contratual.

E, como ficou provado, o Requerente fê-lo alegando o não pagamento dos já mencionados salários e encargos financeiros adicionais decorrentes da sua transferência para outro posto de trabalho mais longe (sede da empresa no Bom Jesus, Km 44, em Catete), conforme se pode ver de fls. 9 a 10, 13 dos autos e ainda da Acta de Tentativa de Conciliação (fls. 20).

Impende ainda sobre o trabalhador o ónus da prova desses factos na acção judicial – n.º 1 do art.º 342.º, do Cód. Civ., como bem refere o Tribunal «a quo», mas também neste concreto, alegou e provou (fls. 65 e 66).

Quanto ao prazo para a resolução, esta tem de ser comunicada ao empregador nos quinze dias subsequentes ao conhecimento pelo trabalhador dos factos que a justificam, ou seja, a contagem do prazo inicia-se com o conhecimento pelo trabalhador dos factos que integram a justa causa de resolução invocada por este (n.º 4 do art.º 251.º da LGT).

Contudo, tem de olhar-se para a *ratio* do preceito, *ou seja*, para o que pretendeu o legislador acautelar nesse dispositivo.

Aliás, a este propósito escreve MARTINS, Pedro Furtado, obra já antes mencionada, p. 530: “A interpretação-aplicação desta regra tem de se fazer em articulação com a própria noção de justa causa, como tem sido salientado pelos tribunais. Significa isto que o prazo «se inicia, não no momento do conhecimento da pura materialidade dos factos, mas sim quando no contexto da relação laboral assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível, não sendo exigível ao trabalhador a manutenção daquela relação.

O ponto tem especial relevância nas situações em que os factos que integram a justa causa de resolução revestem carácter duradouro, susceptíveis de agravamento com o decurso do tempo.”

Ora, no caso em apreço, tendo em conta o princípio da estabilidade no emprego é natural, que apesar da existência de comportamento gravoso por parte da empresa, se tente primeiramente ultrapassar os diferendos de molde a manter a relação contratual laboral, sem que isso possa servir, *a posteriori*, como fundamento de prescrição.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO

Entende-se, assim, que quando o legislador diz “*desde o conhecimento dos factos*”, quis restringir ao momento em que para o trabalhador, esgotadas as possibilidades de ver os seus direitos acautelados, se apercebe que o empregador não vai cumprir a sua obrigação legal e, como já acima referido, numa situação continuada de incumprimento.

Assim, a contagem do prazo nas situações duradouras, iniciar-se-á no momento em que, após o conhecimento do facto determinante do exercício do direito de resolver o contrato, para o trabalhador se tornou inexigível a manutenção daquela relação laboral, na medida em que só a partir desse momento está o trabalhador em condições de tomar uma decisão ponderada, atenta a importância e efeitos que essa decisão terá na sua vida, que geralmente implicará perda do emprego.

Entendemos, pois, ter sido o que ocorreu com o Requerente que após a sua promoção em Março de 2013, logo no mês seguinte, em Abril do mesmo ano reclamou do não pagamento do salário de acordo com as novas funções que exercia e goradas as tentativas de negociação com a Requerida, optou por rescindir o seu contrato (vj. doc. de fls. 9 e 10).

Tem, deste modo, de concluir-se pela existência de justa causa para a resolução do contrato pelo Requerente e pela verificação dos demais requisitos, quanto à forma e prazo.

Pelo que, tem o Requerente direito à indemnização estipulada pelo art.º 265.º, da LGT., por remissão do n.º 5 do art.º 251.º, da mesma lei.

Andou bem o Juiz da causa ao decidir como decidiu e não procede o inconformismo da Apelante.

IV. DECISÃO

Nestes termos e fundamentos, os juizes desta 1ª Secção da Câmara do Trabalho, acordam em lugar provimento ao recurso e, em consequência, confirmam a decisão recorrida.
Custas pela Requerida e procuradoria condigna a favor do Copro Geral de Justiça, que vai fixada em Arz. 100.000,00.
Registe e notifique.
Luanda, 29 de Junho de 2018

[Handwritten signature]
11/11