REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL SUPREMO

ACÓRDÃO

REC. Nº 792/2018

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

I. RELATÓRIO

Na Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, AA e BB, melhor identificados nos presentes autos, interpôs **Acção de Recurso em Matéria Disciplinar** contra a Empresa XX, com os demais sinais de identificação nos autos, representada por quem jurídico e legalmente a obriga, pedindo que a presente acção seja liminarmente recebida, julgada procedente e que, em consequência, seja requerida:

a) " Condenada a indemnizar o requerente nos termos do artigo 236º da Lei Geral do Trabalho, no valor de 1.170.000 akz (um milhão e cento setenta mil kwanza);
b) Condenada a indemnizar o requerente por não reintegração nos termos do artigo 237º da Lei Geral do Trabalho, no valor de 180.000,00 akz (Cento e Oitenta Mil Kwanzas);
c) Condenada a Requerida pagar os salários de 8 meses que deveria receber se estivesse a trabalhar até a data presente, cifrada em 1.440,000,00 akz (um milhão e quatrocentos quarenta mil kwanzas), perfazendo um total de compensação indemnizatória 2.890.000,00 akz (dois milhões oitocentos e noventa mil kwanzas);
d) Condenada a Requerida na entrega de um Certificado de Trabalho ao requerente de acordo com o artigo 201º Lei Geral do Trabalho;
e) Condenada a Requerida a pagar procuradoria condigna e os honorários dos Advogados no valor de 250.000,00 akz."

Para fundamentar a sua pretensão expôs, em síntese, o seguinte:

1. " Que o Requerente celebrou um contrato de Trabalho por tempo indeterminado, com início desde 06 de Agosto de 2008, colocado a exercer função de Chefe Administrativo a nível da Agencia do Soyo;
2. Que o Requerente auferia um salário líquido em kwanzas de 180.000,00 (Cento e Oitenta Mil Kwanzas)
3. Que o Requerente é contratado pela Requerida sob uma condição do Cliente, que exigiu da Requerida que só podia ter parceria com a Requerida, caso o aqui Requerente fosse o responsável da agência do Soyo;

4. Que essa conotação foi fruto das suas inestimáveis habilidades técnicas, profissionais e humanas acumuladas durante longos anos;
5. Que é digno de realce que o Requerente na vigilância, espírito de sacrifício e muita responsabilidade por isso foi muito apreciado pela aqui Requerida;
6. Que em data não bem precisada, recordando apenas que no mês de Junho do ano 2016, o Requerente como era praxe, solicitou á Requerida um empréstimo no cifrado em 200.000,00 kwanzas (duzentos mil kwanzas), acordando liquidar em duas prestações nos meses de Julho e Agosto;
7. Que surpreenda-se, pois, do valor então solicitado apenas recebeu 100.000,00 akz (Cem mil kwanzas) e no mês subsequente foi-lhe inadvertidamente descontado todo valor no mês de Julho, ou seja, todo 100.000,00 akz em total arrepio do acordo (vide extractos de conta juntos nos autos);
8. Que em acto contínuo a Requerente de forma abusiva voltou a descontrair 50.000,00 (cinquenta mil kwanzas) no dia 05 de Agosto, conforme os extratos em anexo;
9. Que diante deste episódio anedótico da Requerente, procedeu a uma reclamação com vista á obtenção de um esclarecimento sobre a duplicidade do desconto;
10. Que passado algum tempo, o Requerente foi notificado para comparecer em dois dias em Cabinda e o mesmo procedeu conforme o pedido de comparência;
11. Que lá chegado, foi-lhe entrega uma convocatória que lhe dava conhecer que no dia seguinte teria uma entrevista de um processo disciplinar contra o Requerente;
12. Que no acto da entrevista como ditam as regras resultantes de uma entrevista de um processo disciplinar redigir uma acta ou fazer apanhado para redigir a acta, o instrutor não nem sequer uma palavra escrevia;
13. Que o Requerente respondeu ao Requerido e este respondeu que faria resumo no fim o que ambos deviam assinar, decerto;
14. Que no dia 04 de Setembro de 2016 o Requerente foi notificado da medida disciplinar de Despedimento por justa causa.
15. Que, entretanto, a requerida com essa atitude violou o previsto nas alíneas a) do artigo 41º da LGT;
16. Que a Republica de Angola consagra o princípio da respeitabilidade da dignidade da pessoa humana combinados com as alíneas a), c) do artigo 43º da mesma Lei. Esta norma refere implicitamente os princípios constitucionais do respeito e dignidade da pessoa humana, bem assim a entidade empregadora assegurar a estabilidade de emprego ao trabalhador e não o despedir de qualquer jeito.
17. Impende também a requerida o dever de assegurar um ambiente de trabalho propício ao desempenho da actividade laboral e não ser faltado com respeito e diminuído na sua dignidade conforme aconteceu – cfr. Artigo 36º al) k, da mesma;
18. Que a Requerida violou clamorosamente o disposto no artigo 48º, 49º e 50º, ambos da Lei Geral de Trabalho que orienta qual deve ser o procedimento da entidade empregadora sempre que queria aplicar uma medida disciplinar;
19. Que não foi a suspensão do Requerente comunicada ao órgão sindical a que pertence de acordo com o nº 2 do artigo 53º da LGT;
20. Que desatende ainda que as imputações que a Requerida levanta contra o Requerido correspondesse com a verdade, não seria proporcional aplicar-se a medida disciplinar de Despedimento inobservando a gravidade e consequentemente do suposto acto como também as circunstâncias que pudessem militam ao seu favor, isto é, (infractor primário, responsável da comissão sindical e Chefe Administrativo);

21. Que a Requerida despediu abusivamente o Requerente na sequência da reclamação da duplicidade do desconto e da sua reforma, nos termos artigos 57º e 85º, da Lei Geral do Trabalho;
22. Que, recorda-se ainda, a requerida efectuou um desconto duplicado (vide docs. 1, 2 e 3 que aqui se anexa), para isso, deve a Requerida devolver em dobro o valor de 50.000,00 akz, irregularmente descontado, isto é, 100.000 akz, vide o número 2 do artigo 174º da Lei Geral do Trabalho"

Juntou documento (fls 10).

Realizada tentativa de conciliação, a mesma não logrou êxito (fls. 4 a 6).

Notificada a Requerida para contestar (fls. 23), a mesma veio aos autos apresentá-la, no essencial, da seguinte forma (fls 26 a 29):

1. " Que de acordo com o prescrito na lei processual, << a todo o direito (…) corresponde uma acção, destinada a fazê-lo reconhecer em juízo …»;
2. Que no caso vertente, o Requerente pretende impugnar a medida disciplinar de despedimento que lhe foi aplicada;
3. Que o meio processual apropriado para impugnar uma medida disciplinar é a acção de recurso contra medida disciplinar;
4. Que, no caso vertente, o Requerente socorreu-se da acção de conflito laboral;
5. Que o erro cometido na escolha do meio processual compromete o êxito da sua diligência, ainda que esta tivesse algum fundamento;
6. Que, em matéria processual,» os fins justificam os meios» são os fins prosseguidos adequados à prossecução do fim almejado;
7. Que, por isso, logicamente, a acção do arguido deverá ser liminarmente indeferida, na certeza de que é» evidente que a pretensão do autor não pode proceder»;
8. Que toda a petição inicial deve cingir-se aos requisitos constantes do artigo 476º do CPC;
9. Que, a petição que ora se contesta não obedece a todos os requisitos legais;
10. Que, concretamente, falta-lhe o requisito constante da alínea c) do artigo acima referida (467º do CPC), ou seja, não declara o valo9r da causa;
11. Que o Requerente indica como valor da acção» o da petição inicial», que é o próprio articulado que se contesta: a petição inicial reenvia… para a petição inicial;
12. Que se a petição não fosse objecto de indeferimento liminar, deveria o Requerente ser convidado a declarar o valor (artigo 314º, nº 3 do CPC)
13. Que deverá ser declarado que a petição carece de um requisito legal, por não indicar o valor da causa;
14. Que não se contesta o alegado pelo Requerente no artigo 1º da sua PI por corresponder á verdade;
15. Que o salário a considerar é, como sabe o Requerente, o salário-base;
16. Que o Requerente foi contratado em função das necessidades da Requerida. Se o Cliente reconhecesse algumas competências no Requerente e fizesse questão de colaborar com ele, certamente que o teria empregado. Não teria solicitado emprego para ele numa outra Empresa;
17. Que a Requerida não sabe dessas habilidades, virtudes e valências. Mas louvar-se a si mesmo ou é vaidade ou é cómico:

18. Que a Requerida não reconhece essas qualidades ao Requerente, sobretudo na etapa final da sua relação jurídico-laboral. As advertências e demais informação reprobatórias juntas a esta Contestação e que aqui são dadas por integralmente reproduzidas, para todos os efeitos legais, são suficientemente claras e probatórias;
19. Que a Requerida confirma o pedido de empréstimo por parte do Requerente. Não correspondiam nem podia corresponder, a uma praxe. Era, sim, um vício do Requerente;
20. Que não houve qualquer acordo relativamente ao empréstimo e ás condições do seu reembolso. A Requerida disponibilizou akz 100.000,00 (cem mil kwanzas) ao Requerente, valor que, tendo em conta a escassez de disponibilidade financeira, corresponde ao montante que pôde dispensar. O reembolso foi feito tendo em conta o valor mensal proposto pelo Requerente para a devolução do empréstimo;
21. Que a Requerida não recebeu, aquando da citação, os documentos que o Requerente alega ter juntado, e que comprovariam o desconto abusivo de akz: 50.000,00(cinquenta mil kwanzas). Não tendo recebido os documentos alegados, estes não lhe são oponíveis. Os descontos feitos ao Requerente correspondem a um acerto da sua contribuição para o Instituto Nacional de Segurança Social;
22. Que a Requerida não recebeu a alegada reclamação de que não tinha conhecimento. A Requerida agiu na sequência de várias reclamações, chamadas de atenção, advertências e avisos que o Requerente recebeu de forma regular e contínua a partir de 2014, como prova com os documentos juntos e que dá por integralmente reproduzidos, para todos os efeitos legais;
23. Que o Requerente foi convocado para efeitos disciplinares, em conformidade com a LGT;
24. Que o Requerente foi notificado da Convocatória, e por este meio chamado à Entrevista;
25. Que a Acta de Entrevista foi reduzida a escrito e assinada pelo Requerente, o que prova que a mesma continha o essencial das suas declarações;
26. Que na sequência o processo disciplinar que lhe foi instaurado, o Requerente foi punido com a medida disciplinar de despedimento, e esta medida foi-lhe comunicada em conformidade com a LGT;
27. Que não houve, da parte da Requerida, nenhuma falta de respeito, que se limitou, por um lado, a exercer os seus poderes de direcção da Empresa e de organização dos seus factores de produção (artigo 36º da LGT), e, por outro lado, a usar o seu poder disciplinar (artigo 46º da LGT); quem exerce os seus direitos e usa dos poderes que a lei lhe reconhece, não pode incorrer em violação nem constituir-se em responsabilidade, a menos que abuse do direito; o que não é o caso vertente;
28. Que o processo disciplinar foi organizado em conformidade com as disposições pertinentes da LGT;
29. Que, em momento nenhum, o Requerente comunicou ao Empregador a alegada qualidade de representante sindical. Tanto assim é que ele não poderia exercer, simultaneamente, as funções de representatividade sindical (ou seja, dos trabalhadores) e da direcção (isto é, do Empregador): há uma evidente e inconciliável incompatibilidade entre as duas funções. A Requerida conheceu o Requerente apenas como seu representante, como, aliás, o próprio confessa no artigo 1º, ao apresentar.se como chefe Administrativo ao nível da Agencia do Soyo (isto é, chefe da representação da Requerida no Soyo);

30. Que a situação era suficientemente (se não excessivamente) grave: o 2014. Foram-lhe dadas todas as oportunidades para mudar de postura e, assim, recuperar a confiança da Requerida. Mas, teimosa e reiteradamente, continuou a praticar as mesas faltas e a protagonizar os mesmos excessos;
31. Que não foi uma suposta reclamação de que a Requerida, não tem conhecimento, e que o Requerente, e que o Requerente não prova que determinou o despedimento do Requerente. Aliás, nem na sua Convocatória, nem na Acta da Entrevista há alguma referência a essa reclamação. Como se alegou no artigo 20º (acima), o desconto a que faz referência corresponde à regularização das suas contribuições á Segurança Social que, até àquele data, eram feitas de maneira irregular ou errada;
32. Que repete-se o alegado em 20º: os alegados documentos não são oponíveis à Requerida, pois não lhe foram entregues com a petição inicial oponíveis à Requerida, pois não lhe foram entregues com a petição inicial aquando da citação; os descontos não correspondem a uma dupla devolução do empréstimo, mas a uma regularização das suas contribuições à Segurança Social, como ele sabe muito bem. A requerida nunca soube dessa alegada representação sindical de que o Requerente se arroga. Aliás, não podia exercer funções sindicais, pois era, para todos os efeitos, representante do empregador;
33. Que o desconto era absolutamente lícito e não pode ser devolvido, e muito menos em dobro".

Termina pedindo que seja indeferimento a presente acção por não se adequar ao fim prosseguido ou que, caso assim não se entenda, o que se admite como simples hipótese académica, mas sem conceder, deverá ser julgada improcedente e não provada a presente a presente acção, sendo a Requerida absolvida do pedido.

Juntou procuração (fls 11).

Proferida a decisão (fls. 93 a 99 vº), o Tribunal à quo Julgou integralmente procedente a acção, porque provada, e, em consequência, declarou improcedente o despedimento disciplinar do Requerente e condenou a Requerida nos pedidos formulados.

Notificada da decisão (fls.100), inconformada, a Requerida interpôs recurso (fls. 107) - que foi admitido como de apelação, com subida imediata nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo (fls 112)- tendo, de seguida, apresentado as suas alegações de fls 108 a 111, com as seguintes conclusões:

1. " Que deve ser reconhecida a justa causa como fundamento do despedimento do trabalhador (artigo 205º e 206º, alíneas b), d), f) e j) da LGT);
2. Que caso o despedimento seja declarado improcedente (o que se admite como mera hipótese académica, mas sem conceder), ao trabalhador será paga a indemnização por não reintegração (artigo 239º, nº 1, alínea c) Da LGT) e os salários que deixou de receber (em conformidade com o artigo 209º nº 3 da LGT);
3. Que em hipótese nenhum o trabalhador terá direito aos pedidos por ele formulados (tal como transcritos no artigo 8º destas alegações) ".

Termina pedindo que seja dado provimento ao recurso interposto, devendo ser revogado a sentença recorrida e confirmado o despedimento do trabalhador, com justa causa.

Remetidos os autos ao Tribunal ad quem, este admitiu o recurso como sendo o próprio (fls 132vº).

Remetidos os autos ao Digníssimo Representante do Ministério Público, este pugnou pela negação de provimento ao recurso interposto, com todas as consequências legais.

Correram os vistos legais.

Tudo visto, cumpre agora apreciar e decidir.

II– Objecto 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- artigos 660º nº 2, 664º, 684º nº 3 e 690º nº 1, todos do CPC, aplicáveis ex vi do artigo 292º da LGT, emergem como questões a apreciar e decidir no âmbito do presente recurso, as seguintes:

1. **Saber da existência ou não de justa causa disciplinar.**
2. **Saber se devem ou não proceder todos os pedidos formulados**.

III– Fundamentação

Da sentença recorrida resultam como provados os seguintes factos (fls 96 e 96).

1. " Que o Requerente celebrou contrato de trabalho por tempo determinado com a Requerida em 30 de Setembro de 2008, para prestar serviço no município do Soyo na província do Zaire (doc. Fls. 30);
2. Que durante o tempo em que esteve à disposição da Requerida exerceu as funções de Coordenador Administrativos e Operações, auferindo o salário mensal de kz 180.000,00 (Cento e Oitenta mil kwanzas), doc. Fls 30,
3. Que o Requerente durante o período em que exerceu a actividade várias advertências foi sendo afloradas pela Requerida motivadas no desinteresse continuada e repetida no exercício das suas funções (vide documentos de fls 32 a 43 dos autos).
4. Que o Requerente tinha solicitado empréstimo de akz 200.00,00 (Duzentos Mil Kwanzas para ressarcir em duas prestações tendo a Requerida disponibilizado o valor de 100.000,00 Cem mil Kwanzas);
5. Que a Requerida no mês a seguir ao empréstimo procedeu ao desconto integral da dívida;
6. Que a Requerida na sequência do facto descrito em C mandou instaurar processo disciplinar e, em consequência, despediu o Requerente;
7. Que realizou-se o julgamento da matéria de facto para inquirição de testemunhas indicadas pelo Requerente, tendo prescindo delas"

Apreciando

Assim, passaremos à apreciação das questões objecto do presente recurso:

1. **Saber da existência ou não de justa causa disciplinar.**

A Apelante conclui nas suas alegações que "… deve ser reconhecida a justa causa como fundamento do despedimento do trabalhador (artigos 205º e 206º, alíneas b), d) f) da LGT".

Questão que deve aqui ser dilucidada é a de saber se face ao comportamento do Apelado está completamente deteriorada a relação jurídico-laboral, tal sorte que há uma inviabilidade futura á continuidade do vínculo. Ou seja, estamos ou não perante uma situação de justa causa disciplinar?

No nosso sistema juslaboral, matéria da justa causa encontrou acolhimento constitucional. O nº 4 do artigo 76º da CRA considera ilegal o despedimento sem justa causa, constituindo-se a entidade empregadora no dever da justa indemnização ao trabalho 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, Dogmático Específica, Fontes, Situações Individuais de Trabalho, Praia, 2010, págs. 658), e na estatuição do artigo 205º 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 extinta 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.

Por outro lado, a aplicação da medida de despedimento disciplinar extintiva, é necessário que a infracção disciplinar seja grave.

Daí que o conceito de infracção disciplinar grave seja 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 da relação jurídico-laboral.

Destarte para o 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 nexo de causalidade entre os dois elementos anteriores de tal forma que a sua ligação se possa estruturar em critérios objectivo, 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 precedente postura disciplinar do empregador.

Na verdade, e 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 de qualquer das medidas conservatórias.

Por outro lado, a impossibilidade prática 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 íntegra 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 que a impossibilidade de subsistência não é susceptível de prova, sendo antes extraída dos factos fundamentado do despedimento.

Entretanto, a gravidade da infracção deve ser apreciada de acordo com um critério objecto, 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 da 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 artigo 808º do CC, de resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador) determinada objectivamente.

É que, perante o comportamento culposo do trabalhador impõem-se uma ponderação de interesses; é necessário que, que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação de confiança motivada pelo comportamento culposo, 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 Estudo

do Instituto de direito do Trabalho, Volume LL, Justa Causa de Despedimento, Almedina, 2001, págs. 115).

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

No caso sub Júdice, a Apelante entende que o Apelado foi despedido por justa causa, pois, " no exercício da sua actividade, o Requerente foi sendo advertido diversas vezes pelo manifesto desinteresse, continuado e repetido, que vinha padronizando no exercício das suas funções."

Dos autos, constam três advertências, sendo a primeira de 20 de Novembro de 2014 (fls. 40); a segunda, de 17 de Julho de 2015 (fls. 38); e a terceira, de 12 de Janeiro de 2016 (fls. 40). Na primeira, diz-se que violou um dos seus deveres de trabalhador conforme previsto nas alíneas a), b) e h) do artigo 46º da LGT; na segunda, por ter violado os princípios, o Regulamento interno e a LGT nas suas alíneas e artigos e artigos acima referenciados; e, na segunda, por ter violado seus deveres de trabalhador conforme previsto na al. d) do artigo 44º da Lei nº 7/15, de 15 de Junho.

Assim, pergunta-se que deveres o Apelado violou, pois, este Tribunal não os pode adivinhar.

Do processo disciplinar enxertado nos autos, encontramos a convocatória, a entrevista e a comunicação da medida disciplinar (fls. 57 a 59). Na acta de entrevista, ao Apelado foi colocado a seguinte questão; *" o que se oferece falar acerca disso?" Este respondeu: não quero me defender mas, resumidamente vou dizer que as Empresa tem um plano maléfico contra mim*" .

Na comunicação da medida disciplinar dirigida ao Apelado ao Apelante diz que há prova suficiente dos actos praticados por aquele.

Este Tribunal não consegue vislumbrar nas peças processuais ora referidas a prova produzida para que a Apelante chegasse a conclusão a que chegou. Dito de outro modo, a Apelante, em momento algum, demonstra a existência de provas da culpabilidade do Apelado para justificar a existência de justa causa disciplinar.
Ora, do processo disciplinar junto aos autos, não resulta provado que o apelado cometeu as infrações de que vem acusado. Não temos no processo disciplinar quaisquer elementos de prova que desabonam contra o Apelado.

Em suma, não foi produzida prova alguma para aferir da prática ou não da infracção disciplinar de que o Apelado vem acusado.

Destarte, é nossa convicção que não estão reunidos os elementos para que se conclua pela existência da justa causa disciplinar, ou seja, do processo disciplinar não resulta que o Apelado tenha praticado a infracção disciplinar de que vem acusado. Logo, este despedimento é improcedente ao abrigo do artigo 209º da LGT.

Com efeito, deverá a Apelante ser condenada a pagar ao Apelado os salários que este deixou de auferir por força do despedimento inválido, nos termos do nº 3 do artigo 209º da LGT, que se fixa em seis meses, no valor de akz 1.080.000,00 (um milhão e oitenta mil kwanzas). A Apelante deverá

ainda pagar ao Apelado o valor de akz 720.000,00 (setecentos e vinte mil kwanzas) de indemnização por antiguidade, nos termos da al. a) do nº 1 do artigo 239º conjugado com o nº 1 do artigo 209º da LGT.

Assim, deverá a Apelante ser condenada a pagar ao Apelado o valor total akz 1.800.000,00 (um milhão e oitocentos mil kwanzas).

Com o conhecimento desta questão, fica prejudicado o conhecimento da segunda questão objecto do presente recurso.

Pelo que andou o Tribunal a quo ao decidir como decidiu.

IV- Decisão

Nestes termos e fundamentos os Juízes desta câmara acordam em negar parcialmente procedente o recuso e, em consequência:

1. **Revogar parcialmente a decisão recorrida.**
2. **Condenar a Apelante a pagar ao Apelado o valor de akz 1.800.000,00 (um milhão e oitocentos mil kwanzas), referente aos salários intercalares e a indemnização por antiguidade.**

Custas pela apelante e procuradoria condigna a favor do cofre geral da justiça que se fixa em ½ da taxa de justiça.

Luanda aos 30 de Novembro de 2023.

Norberto Moisés Moma Capeça

Teresa Francisco da Rosa Buta

Teresa Marçal