



**REPÚBLICA DE ANGOLA  
TRIBUNAL SUPREMO  
1ª SECÇÃO DA CÂMARA CRIMINAL**

**PROCESSO N.º 1029/20**

**Juízo de origem: 1ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda**

**Relator: Norberto de Moma Capeça**

**Data do acórdão: 14.10.2021**

**Votação: Unanimidade**

**Meio processual: Recurso em Matéria Disciplinar**

**Decisão: Improcedência do recurso.**

**Resumo do Acórdão:** AA interpôs recurso contra a empresa BB, SA, pedindo a reintegração ou indemnização por despedimento considerado excessivo após processo disciplinar por apropriação de 12.000,00 AKZ, argumentando ausência de antecedentes e correção da situação. A recorrida contestou arguindo erro na forma do processo, defendendo que a ação deveria seguir a tramitação de Recurso em Matéria Disciplinar em vez de Ação de Conflito Laboral.

**Texto integral**

**ACÓRDÃO**

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

Na 1.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, **AA**, natural de X, província de Luanda, interpôs **Ação de Recurso em Matéria Disciplinar** contra a Empresa **BB, SA**, pedindo:

**I. Relatório**

1. “Que seja judicialmente reintegrado no seu posto de Trabalho. Caso contrário;
2. Que seja indemnizado e compensado, nos termos do n.º 3 do art.º 215.º da L.G.T. Assim como;
3. Que deve a Recorrida pagar indemnização de 500.000,00 (quinhentos mil kwanzas), relativo aos prejuízos causados pela sua conduta, pois que o Recorrente mantém um contrato de mútuo com a mesma e fruto do exercício abusivo do poder disciplinar

encontra-se impossibilitado de honrar com as suas obrigações, vencendo-se assim sucessivos e altos juros de mora;

4. Que assim como as custas judiciais e procuradoria condigna a que deu causa;
5. Que os honorários dos advogados, no valor de AKZ 500.000,00 (quinhentos mil kwanzas).”

Para fundamentar a sua pretensão, alega o seguinte:

1. “Que o recorrente foi trabalhar na empresa recorrida, desde o ano de 2016 com um contrato de Estágio, exercia a função de Escritório em Operações Bancárias, até a data do despedimento com um salário que rondava os kz 342.000,00 (trezentos quarenta e dois mil kwanzas);
2. Que durante esse período foi prestado o seu trabalho de forma árdua, com diligência, eficiência, zelo, dedicação, assiduidade e com total observância das normas da recorrida, dando o melhor de si para ganhar o seu pão diário e desta forma ser digno de viver com o mínimo de qualidade possível, demonstrando assim um comportamento exemplar;
3. Que foi instaurado contra si um Processo Disciplinar, por factos ocorridos no dia 08 de Outubro de 2018, na Agência da recorrida, em X, acusado de se ter apropriado a quantia de AKZ 12.000,00 (doze mil kwanzas);
4. Que no referido Processo, da subsunção dos factos ao Direito, culminou com a deliberação abusiva e insensível da medida de DESPEDIMENTO DISCIPLINAR. Entretanto;
5. Que a mesma se afere excessiva e desproporcional as infracções primariamente cometida, pois que, não obstante, a mesma situação já se encontrava cabalmente resolvida com o cliente, fruto da também pronta disponibilidade do recorrente em ajudar a sua colega **CC** com os AKZ 40.000,00 (quarenta mil kwanzas), na pronta devolução dos valores ao cliente, dias depois, salvaguardando assim a imagem reputacional da empresa recorrida;
6. Que de destacar que ato da entrevista não houve a presença de testemunhas, porém estas apenas assinaram o teor da acta que não acompanharam e ao recorrente lhe foi negado uma cópia da referida acta. Ademais;
7. Que o valor superavitário em causa, de AKZ 12.000,00 (doze mil Kwanzas), resultante da troca em moedas de menor valor facial que o recorrente nos presentes fez com a sua colega à data dos factos, já foi posteriormente lançado no sistema bancário da recorrida;
8. Que torna-se ainda imperioso salientar a atitude, exploratório e contrária aos ditames da lei, dolosamente praticada pela recorrida, de manter um contrato de estágio com o recorrente, porém, com horário de trabalho e todas outras obrigações exigíveis a um trabalhador profissional;
9. Que o n.º 2 do art.º 76.º da CRA e o art.º 198.º da LGT, estabelecem o princípio da segurança e estabilidade no emprego, que por sua vez visam evitar o recurso abusivo e arbitrário ao instituto jurídico da cessação do contrato de trabalho;
10. Que fruto da hipervalorização dos mecanismos extrajudiciais de resolução de conflito e por imperativo legal, recorreu-se à Conciliação, o que não surtiu efeitos, conforme consta da Acta, pela má-fé e relutância da recorrida, verificada também que foi a ausência da trabalhadora **CC** lesada nos presentes autos. Ora;
11. Que o art.º 205.º da LGT estabelece categórica e peremptoriamente que “O despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa como tal, se for considerada a prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador (...) e se torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral”;
12. Que dispõe ainda o art.º 51.º, n.º 1 que “Na determinação da medida disciplinar devem ser consideradas e ponderadas todas as circunstâncias em que a infracção foi cometida,

atendendo-se a sua gravidade e consequências, a culpa do trabalhador, aos seus antecedentes disciplinares e a todas as circunstâncias que (...) atenuam a sua responsabilidade”;

13. Que no mesmo horizonte, engrossa ainda a nossa pretensão o art.º 56.º n.º 1 do supracitado normativo Laboral que “Da medida disciplinar pode o trabalhador recorrer, se entender que (...) a medida aplicada é excessiva para os factos praticados ou para o grau de culpabilidade (...)”. Entretanto;
14. Que o Conselho deliberativo da empresa recorrida ignorou completamente tais disposições normativas, criando assim uma abusiva e pseudo-ilação de que a relação, de quase três anos, se extinguiria apenas pelo comportamento primário inadequado ou incorrecto com os míseros valores de AKZ 12.000,00 (doze mil kwanzas), mesmo sabendo ela da solução pacífica com o cliente, grandemente influenciada pelo aqui recorrente e principalmente não se ter registrado sequer consequências graves e irreversíveis que tornariam impossível a manutenção da relação jurídico-laboral, violando assim a recorrida o disposto n.º 2 do art.º 215.º da LGT., sobre os critérios de preferência na manutenção do emprego. Portanto;
15. Que considerando o valor em causa, a confissão espontânea da infracção, ausência de publicidade da infracção, os diminutos efeitos que a falta tenha produzido em relação aos seus serviços ou a terceiros, ausência de antecedentes disciplinares, registrada que foi a reparação do dano mediante o lançamento, a pronta disponibilidade na resolução com o cliente, a ausência de danos reputacionais para com a empresa requerida, trabalhador com idoneidade bastante, assíduo, árduo, diligente, sigiloso profissionalmente, *bonus pater familiae* e com maior ênfase o fato de ter perguntado e devolvido por duas vezes à colega **CC** e ela se ter negado.”

Conclui pedindo procedência da acção.

Notificada para contestar (fls. 53), esta veio aos autos fazê-lo da forma seguinte (fls. 54 a 57):

1. “Que como resulta do cabeçalho da PI e do duto Despacho de fls. 49 que ordena a citação do Requerido, a presente acção foi intentada e autuada como Acção de Conflito Laboral;
2. Que da exposição apresentada pelo Requerente, facilmente se extrai que a presente acção decorre de uma medida disciplinar que lhe foi aplicada pelo Requerido, no âmbito de um processo disciplinar, decorrente da violação de deveres laborais;
3. Que de acordo com a tese defendida pelo Requerente, na referida exposição, os presentes autos deveriam seguir a tramitação do Recurso em Matéria Disciplinar, com base e ao abrigo do artigo 14.º e segts da Lei n.º 22-B/92, de 09 de Setembro, e não a forma processual de uma Acção de Conflito laboral;
4. Que o processo de Recurso em Matéria Disciplinar constitui um processo especial em reacção ao processo de conflito de trabalho, por aplicação subsidiária do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 460.º do Código de Processo Civil (CPC);
5. Que existe um manifesto erro na forma de processo utilizada pelo Requerente, o qual implica anulação dos actos praticados, até agora, nos termos do n.º 1 do art.º 199.º CPC, aplicável ao processo laboral ex vi o artigo 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro;
6. Que dado que, na altura da apresentação da presente acção a juízo, este duto tribunal não ordenou que fosse seguida a forma de processo adequada, nos termos do n.º 3, do art.º 474.º CPC, tendo, em vez disso, mandado seguir o processo, para citação do Requerido, e dado que os actos até agora praticados no processo, não podem ser aproveitados, devem os mesmos ser anulados;

7. Que a anulação dos autos praticados configura um caso de absolvição da instância, nos termos da al. b) no n.º 1 do art.º 288.º CPC, o que implica que o Meritíssimo Juiz deve abster-se de conhecer o pedido e absolver o Requerido da instância nos termos e ao abrigo do n.º 2 do art.º 483.º CPC, o que, desde já, se requer;
8. Que não corresponde a verdade o alegado pelo Requerente no parágrafo 2.º (última parte) da PI, porquanto o Requerente ocupava a categoria de Escriturário e exercia a função de caixa;
9. Que igualmente, não corresponde à verdade o alegado pelo Requerente nos parágrafos 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º e 10.º da PI, uma vez que, em momento algum, a Sr.ª **CC**, colega do Requerente, à data dos factos, lhe entregou o valor de AKZ 12.000,00 (dose mil kwanzas);
10. Que o que aconteceu foi que a Sr.ª **CC**, ao atender um cliente na agência, efectuou um mal pagamento e, por esquecimento, deixou o referido valor por cima da certificadora, o qual se encontrava com uma fita de identificação (Cfr. Fls. 12 e 13 do Processo disciplinar);
11. Que o valor em causa, pertencia a um cliente do Requerido, que tinha sido atendido, pela Sr.ª **CC** (Cfr. fls. 12 e 13 do Processo disciplinar);
12. Que o Requerente apropriou-se ilicitamente do referido valor de AKZ 12.000,00 (dose mil kwanzas) mesmo sabendo que o mesmo não pertencia ao seu caixa, pelo facto de este não ter apresentado irregularidades ou seja, falhas e sobras (Cfr.fls. 21 e 22 do Processo disciplinar);
13. Que facto que é grave, uma vez que, ditam os normativos do banco: quando os trabalhadores se deparam com tal situação, devem registar como sobra os valores que estiverem a mais no final do dia de expediente, com o objectivo de prevenirem reclamações futuras dos clientes. Procedimento esse, que o Requerente não cumpriu;
14. Que o Requerente agiu com intenção de prejudicar o Requerido, tanto que, no parágrafo 6.º (2.ª parte) da sua exposição, o mesmo alega que, no mês de Abril de 2018, ocorreu um caso parecido na Agência, tendo-se efectuado troca de dinheiro entre o Requerente e a Sr.ª **CC** (Cfr.fls. 9, 10 e 11 do Processo disciplinar);
15. Que no final do expediente do supra referido mês e ano, foi detectada uma falha no caixa do Requerente, no valor de AKZ 50.000,00 (cinquenta mil kwanzas), e, como o mesmo não conseguiu justificar a mesma, foi aconselhado a efectuar a devolução do referido valor ao Requerido, em concertação com o seu superior hierárquico;
16. Que facto que demonstra que o Requerente decidiu vingar-se da posição tomada pelo superior hierárquico, apropriando-se ilicitamente, no mês de Abril de 2018, do valor de AKZ 12.000,00 (dose mil kwanzas);
17. Que e, para não ser descoberto, engendrou um plano, elaborada a presente história para justificar tal facto;
18. Que plano esse, que consistiu em persuadir a colega **CC**, para que esta contasse ao superior hierárquico, uma história diferente da que havia ocorrido, ou seja, que a mesma não tinha efectuado o lançamento/ registo do valor de AKZ 12.000,00 (dose mil kwanzas), como sobra, porque este valor pertencia ao Requerente. (Cfr.fls. 9, 10, 11, 12, 13 e 14) do Processo disciplinar);
19. Que facto esse que o próprio Requerente confessou, em sede da entrevista no processo disciplinar (Cfr. Fls. 12, 21 e 22 do Processo disciplinar);
20. Que com tal comportamento, o Requerente violou as regras internas estabelecidas pelo Requerido, para aquele tipo de operações, e demonstrou falta de lealdade;
21. Que o Requerente, apropriando-se do valor de AKZ 12.000,00 (dose mil kwanzas), praticou um facto ilícito, violando os normativos internos de funcionamento do

Requerido, em violação do artigo 3.º do Código de Conduta e do Manual de Tesouraria referente às falhas e sobras no caixa;

22. Que o facto praticado pelo Requerente é ilícito, pelo facto de se ter apropriado ilicitamente de dinheiro que não era seu, mas sim do Requerido;
23. Que acresce que com tal consulta, o Requerente violou os seus deveres de trabalhador, previstos nas alíneas a), b) e d) do artigo 44.º da Lei n.º 7/15, de 17 de Junho (Lei Geral do Trabalho);
24. Que dos factos alegados pelo Requerente resulta a sua inequívoca intenção de confundir este Tribunal, sabendo ele que praticou uma infracção disciplinar grave, comprometedora da manutenção da sua relação laboral;
25. Que alias, todos os factos praticados pelo Requerente vieram a ser provados em sede do processo disciplinar, quer por declarações dos colegas, quer por documentos;
26. Que tais infracções, pela sua gravidade, colocaram em causa a confiança depositada pelo Requerido, no Requerente, condição sine qua non das relações jurídico-laborais, tendo configurado, por isso, justa causa para aplicação da medida disciplinar mais gravosa, nos termos e para os efeitos das c) e g) do art.º 206.º da Lei n.º 7/15, de 17 de Junho (Lei Geral do Trabalho)."

Termina pedindo a improcedência da acção.

Foi proferida a decisão seguinte (fls. 115 a 121): *"Por todo o exposto, nos termos do art.º 18.º n.º 6 da Lei n.º 22-B/92 de 09 de Novembro, digo, Setembro, julgo improcedente a acção e confirmo a medida disciplinar aplicada."*

Inconformado com tal decisão, o Requerente interpôs recurso de apelação (fls. 126), tendo este sido admitido como o próprio, com subida imediata nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo (fls. 130).

Notificado o Apelante (fls. 132), este apresentou as suas alegações com as seguintes conclusões (fls. 133 a 141):

1. Que o douto SANEAMENTO-SENTENÇA amparou deliberadamente a decisão do Despedimento disciplinar mesmo ela ter sido prolatada ao arrepio da lei, violando o princípio do *favor laboratoris*, bem como ofendeu direitos, liberdade e garantias fundamentais constitucionalmente tutelados a favor do trabalhador, conforme a Constituição e a lei, nos termos dos artigos 9.º n.º 3, n.º 1 e 2 art.º 50.º, alínea a) do n.º 1 art.º 61.º, n.º 1 e 3 art.º 208.º e n.º 3 art.º 209.º, todos da LGT e 6.º, 23.º, 29.º, 76.º n.º 4, 174.º, 175.º da Constituição da República de Angola (CRA);
2. Que não sendo respeitado o formalismo e procedimento previsto na lei, improcede toda e qualquer medida dali advinha consequentemente nulo todos os actos praticados a posterior;
3. Que no caso concreto, de acordo com a factualidade trazida a liça mostra-se evidente que foi feita extemporaneamente, violando exigências legais que visam garantir o direito de defesa do trabalhador, de modo que a decisão disciplinar explicitando os motivos que a fundamentam e outras exigências mencionadas, mais amplo e concreto será qualquer exercício do direito à impugnação. Os modos de comunicação legal da medida disciplinar pretendem garantir que a decisão final seja de facto conhecida do trabalhador, dentro de prazo legal;
4. Que pelo que, o seu não uso faz interferir a falta de tal conhecimento ou um conhecimento tardio e comprometedor dos direitos de impugnação do trabalhador. Não está na

- disponibilidade do empregador a observância do prazo e formalidade legais, no momento em que mais lhe convier;
5. Que assim visado garantir a estabilidade do emprego, em face à inobservância do formalismo do procedimento disciplinar, deve o douto SANEAMENTO-SENTENÇA ser declarado nulo e/ou revogado e a Apelado condenado a proceder à reintegração do Apelante e pagar-lhe os salários transitórios e complementos devidos que deixou de receber, nos termos do n.º 1 art.º 48.º e n.º 1 e 3 art.º 208.º, n.º 3 art.º 209.º LGT e n.º 4 art.º 76.º da CRA;
  6. Que o que se menciona sem conceber, ser o Apelado, condenado a pagar ao ora aqui Apelante, uma indemnização de antiguidade, calculada ao abrigo do disposto no art.º 239.º da LGT no valor da data actual, acrescida de juros legais desde a data da citação até integral pagamento;
    - a) Que alterar a medida para às previstas nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 do art.º 47 da LGT, com também todos os fundamentos esgrimidos supra e ser condenado no pagamento das custas processuais e demais encargos legais. Isto tudo porque;
  7. Que o douto SANEAMENTO-SENTENÇA andou mal ao acolher a medida de Despedimento disciplinar, uma decisão que a final nunca venerou a tramitação nem os prazos cominados na lei, o que se torna mister e oportuno a sua anulação e resposta a condição do Apelante com todos os efeitos legais;

Termina pedindo a procedência do recurso e a revogação da decisão recorrida.

Remetidos os autos ao Tribunal “ad quem”, este admitiu o recurso como sendo o próprio (fls. 145v.º).

A apelada não apresentou as suas contra-alegações.

Remetidos os autos ao Digníssimo Representante do Ministério Público, este promoveu no sentido da improcedência do recurso, devendo assim manter a decisão do tribunal a quo (fls.147 a 150).

Correram os vistos legais (fls. 151 a 152).

Tudo visto, cumpre agora apreciar e decidir.

## **II – Objecto do recurso**

Sabendo-se que o âmbito e o objecto do recurso delimita, para além das meras razões de direito e das questões de conhecimento oficioso, pelas conclusões formuladas pelo Recorrente- art.º 660.º, n.º 2; 664.º, 684.º, n.º 3 e 690.º n.º 1 todos do CPC, aplicáveis por força do art.º 292.º da LGT, emerge como questões a apreciar e decidir, no âmbito do presente recurso, as seguintes:

- 1. Saber da validade ou não do processo disciplinar;**
- 2. Saber se a decisão recorrida violou ou não nas disposições constantes dos art.ºs 6.º, 23.º, 29.º, 76.º, n.º 4, 174.º e 175.º, todos da CRA.**

## **III – Da fundamentação**

Do despacho saneador-sentença ora recorrido resultaram provados os seguintes factos:

1. “Existência de um contrato de trabalho celebrado entre o **BB, S.A.** (Adiante **BB**) e **AA** (Adiante **AA**);
2. Que **AA** ao serviço do **BB**, possuía a categoria de Escriturário, exerceu a função de caixa e auferia o salário de Kz 342.000,00 (trezentos e quarenta e dois mil kwanzas);

3. Que a relação jurídico-laboral conheceu o seu término no dia 5 de Dezembro de 2018, na sequência de um processo disciplinar instaurado pelo **BB** contra **AA**, por alegadamente se ter apropriado de 12.000,00 (dose mil kwanzas) que pertenciam ao caixa da colega **CC**, trabalhadora do **BB**;
4. Existência do processo disciplinar n.º 00/2018 (fls. 72 à 89)
5. A decisão sobre a medida disciplinar foi tomada no dia 4 de Dezembro de 2018 (fls. 87 à 88v);
6. A decisão foi notificada ao trabalhador **AA** no dia 10 de Dezembro de 2018.”

## **Apreciando**

Assim, passaremos à apreciação da questão objecto do presente recurso.

### **1. Saber da validade ou não da medida disciplinar de despedimento imediato aplicada.**

Alega, o Apelante, que *“O Douto SANEADOR-SENTENÇA amparou deliberadamente a decisão do Despedimento disciplinar mesmo ela ter sido prolatada ao arrepio da lei, violando o princípio do favor laboratoris, bem como ofendeu direitos, liberdades e garantias fundamentais constitucionalmente tutelados a favor do trabalhador, conforme a Constituição e a lei, nos termos dos artigos 9.º n.º 3, n.º 1 art.º 48.º, n.º 1 e 2 art.º 50.º, alínea a) do n.º 1 art.º 61.º, n.º 1 e 3 art.º 208.º e n.º 3 art.º 209.º, todos da LGT e 6.º, 23.º, 29.º, 76.º n.º 4, 174.º, 175.º da Constituição da República de Angola (CRA). Pelo que não sendo respeitado o formalismo e procedimento previsto na lei, improcede toda e qualquer medida dali advinda consequentemente nulo todos os actos praticados a posterior.”*

Na mesma senda, alega, o Apelante que *“O Douto SANEADOR-SENTENÇA andou mal ao acolher a medida de Despedimento disciplinar... alterar a medida para às prevista nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 do art.º 47.º da LGT, com também todos os fundamentos esgrimidos supra...”*

Ora, dos extractos acima recortados, conclui-se que o Apelante discorda da decisão impugnada, por entender que a medida de despedimento disciplinar prevista na al. d) do n.º 1 do art.º 47.º da LGT, a si aplicada é excessiva e o processo disciplinar que a suportou está eivado de vícios formais.

### **Da validade do processo disciplinar instaurado ao Apelante.**

Desta sorte, importa, em primeira linha, aferir-se da validade formal do procedimento disciplinar invocado.

A medida de despedimento disciplinar prevista na al. d) do n.º 1 do art.º 47.º da LGT é a mais gravosa do leque de medidas disciplinares, e só deve ser aplicada quando outra (medida), ponderadas todas as circunstâncias, não tenha lugar.

Ou seja, a medida disciplinar de despedimento imediato deve funcionar como o “castigo” máximo que deve ser aplicado ao trabalhador infractor pelo cometimento da infracção disciplinar.

Na verdade, a medida disciplinar de despedimento imediato funciona como uma sanção, como se disse acima, ocorrendo na cúpula das medidas disciplinares previstas na lei, como consequência do poder patronal de as aplicar (António Menezes Cordeiro, in *Direito do Trabalho II – Direito individual*, Almedina, 2019, págs. 984).

Desta sorte, para que a medida disciplinar de despedimento imediato aplicada seja válida, necessário se torna que haja um processo disciplinar válido e justa causa disciplinar.

O formalismo do processo disciplinar está previsto nos art.ºs 46.º a 61.º da LGT, que tem início com a decisão de instauração do processo disciplinar que é da competência do titular do poder disciplinar, nos termos do art.º 48.º da LGT. O titular do poder disciplinar na empresa é a mesma entidade que detém o poder directivo – o empregador.

Entretanto, o poder disciplinar não assume natureza pessoal e indelegável, pelo que o empregador pode mandar um quadro superior para o exercer, mas devendo ter um grau hierárquico superior ao do arguido (Pedro de Sousa Macedo, in Poder Disciplinar Patronal, Livraria Almedina. Coimbra – 1990, págs. 26). Este é o sentido do n.º 2 do art.º 46.º da LGT.

Este formalismo deve ser rigorosamente observado, daí dizer-se que o despedimento é nulo:

- (i) Na falta de processo disciplinar;
- (ii) Violação do formalismo (rito) processual.

Ou seja, o legislador, no que se refere ao procedimento, distingue a inexistência de procedimento dos casos em que este, embora existindo, apresenta vícios susceptíveis de colocar em causa o produto despedimento (Nuno Abranches Pinto, in Instituto Laboral Disciplinar, Coimbra Editora, 2009, págs. 180). Assim sendo, se o empregador não empreendeu qualquer forma de procedimento, o despedimento é ilícito e, se o mesmo empregador não cumpriu rigorosamente todas as formalidades a que se encontrava obrigado, o despedimento também é ilícito, sendo que as duas situações levar-nos-iam à nulidade do despedimento, nos termos do n.º 1 do art.º 228.º da LGT.

Apesar do art.º 61.º, n.º 1, al. a) da LGT estabelecer que o procedimento disciplinar se inicia com o envio da convocatória, somos de entendimento que, na verdade, o mesmo inicia-se com a abertura de tal processo que é a consequência do despacho do titular do poder disciplinar, para o efeito.

Entretanto, importa aferir-se das fases do processo disciplinar para que se possa saber se o formalismo foi ou não violado pelo Apelante.

O processo disciplinar, como qualquer outro processo, tem que se desenvolver por uma sequência de actos formalmente caracterizados. Assim, a exigência de três papéis em sequência lógica – convocatória (que, no nosso ordenamento *juslaboral* funciona como nota de culpa – acusação), seguida de defesa e da decisão.

A medida disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador arguido, salvo se se tratar das medidas disciplinares de admoestação simples e admoestação registada, ao abrigo do n.º 1 do art.º 48.º da LGT.

Dos autos disciplinares, constatamos que o Apelante foi convocado no dia 31 de Outubro de 2018 (fls. 77 a 78) para entrevista em processo disciplinar, tendo a mesma (convocatória), respeitando os requisitos do n.º 2 do art.º 48.º da LGT. A referida entrevista teve lugar na data apazada – 8 de Novembro de 2018, tendo também sido ouvidas as pessoas indicadas tanto pelo Apelante como pela Apelada (fls. 78v.º a 85).

A medida disciplinar foi aplicada, pelo Titular do poder disciplinar, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do art.º 46.º da LGT, no dia 4 de Dezembro de 2018, cumprindo-se, desta feita, o preceituado no n.º 1 do art.º 50.º e art.º 52.º, ambos do diploma legal citado, que consagra o princípio da ponderação prévia. Ao consagrar este princípio, tal como bem diz Márcia Nigiolela (in O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano, Universidade Católica editora, Lisboa, 2014, pág. 117), “o legislador considerou que o empregador precisa de certo lapso de tempo para decidir correctamente a medida disciplinar a ser aplicada ao trabalhador infractor.”

O que se pretende, na verdade, com o princípio da ponderação prévia, é afastar o titular do poder disciplinar de uma decisão impensada, cujas consequências para o trabalhador e para a empresa possam ser superiores ou mais gravosas do que o razoável.

A comunicação da medida disciplinar foi efectuada com observância do que determina o n.º 2 do art.º 52.º da LGT, ou seja, ter, de forma resumida, trazido os factos de que o trabalhador é acusado, as consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão de punição, por um lado, e, por outro foi efectuada no dia 06 de Dezembro de 2018 (dois dias depois da sua aplicação), e dela o Apelante tomou conhecimento no dia 10 de Dezembro de 2018. Importa, também ter presente que a medida disciplinar de despedimento foi aplicada no dia 05 de Dezembro de 2018.

Os cinco dias seguintes a que o legislador se refere para comunicar o trabalhador, nos termos do n.º 2 do art.º 50.º da LGT, são contados do dia seguinte ao da sua aplicação pelo titular do poder disciplinar, o que se verifica no caso *sub judice*. Aliás, o que resulta dos factos provados na sentença (fls. 117 e 118).

De resto, não entendemos as razões que levaram o Apelante a invocar a violação do formalismo processual disciplinar.

Pelo que razões não assistem ao Apelante para que se revogue a decisão recorrida com este fundamento.

#### **Quanto a substância (existência ou não de justa causa para despedimento disciplinar)**

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

No nosso sistema *juslaboral*, a matéria da justa causa encontrou acolhimento constitucional. O n.º 4 do art.º 76.º da CRA considera ilegal o despedimento sem justa causa, constituindo-se a entidade empregadora no dever da 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 estatuição do art.º 205.º 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.

Por outro lado, a aplicação da medida de despedimento disciplinar deve ser consequência do cometimento de infracção disciplinar que, nos termos do n.º 18 do art.º 3.º da LGT, “é o

*comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no art.º 44.º da presente lei”.*

Entretanto, para seja aplicada 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 da relação jurídico-laboral.

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 jus laboral 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 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 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, um juízo de insuficiência dirigido à perspectiva de efeito útil na aplicação de qualquer das restantes 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 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).

No mesmo sentido, afirma o Professor Júlio Gomes (Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 951), no respeitante às consequências da conduta do trabalhador, “ *estas deverão consistir num prejuízo grave para o empregador, embora tal prejuízo não seja necessariamente de ordem patrimonial. Com efeito, as consequências perniciosas podem consistir em minar a autoridade do empregador (ou do superior hierárquico), lesar a imagem da empresa ou num dano por assim dizer organizacional. Referimo-nos, com isto, ao que vulgarmente se refere pela perda de confiança no trabalhador.*”

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 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-á 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 real 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.

No caso *sub judice*, entende o Apelante “*O Douto SANEADOR-SENTENÇA andou mal ao acolher a medida de Despedimento disciplinar ... alterar a medida para às prevista nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 do art.º 47.º da LGT, com também todos os fundamentos esgrimidos supra...*”

Ora, do processo disciplinar junto aos autos resulta provado que o Apelante praticou as infracções de que vem acusado, actuou em violação do procedimento estatutariamente estabelecido para o exercício funções bancárias, concluindo, desta feita, haver justa causa disciplinar.

De resto, julgamos ter sido reprovável e censurável o comportamento do Apelante, pois ao retirar a quantia de Akz. 12.000,00 (doze mil kwanzas) que pertenciam ao caixa da sua colega, colocou-se numa situação de que a confiança que lhe era depositada, essencial para a relação laboral, sobretudo nas funções bancárias, se quebrassem. O Apelante colocou-se a jeito, demonstrado alguma apetência à apropriação indevida, o que não é bom quer para a sua situação como pessoa e como trabalhador, como também não o é para a imagem da empresa.

Importa, aqui, ter presente que o Apelante não está a ser punido apenas por ter retirado os valores em causa que, em tese, parece ser irrisório para a quantidade de dinheiro que passa pelas suas mãos. O que releva para a sua punição é o seu comportamento, não importando o montante subtraído. É o seu comportamento que torne completamente deteriorado e irremediável a relação de trabalho, pelo que deve assumir as consequências dos seus actos.

O comportamento do Apelante encontra previsão na al. g) do art.º 206.º da LGT, sendo, o despedimento disciplinar justificado com o comportamento invocado.

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

Com o conhecimento desta questão, objecto do presente recurso, fica prejudicada a apreciação da segunda, ao abrigo do n.º 2 do art.º 660.º do CPC, aplicável por força do n.º 1 do art.º 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro.

#### **IV – Decisão**

**Nestes termos e fundamentos, os Juízes desta Câmara acordam em julgar improcedente o recurso e, em consequência confirmar a decisão recorrida.**

**Sem custas, por imperativo legal.**

**Regista e notifique.**

Luanda, 14.10.2021

Norberto de Moma Capeça (Relator)

Teresa Francisco R. Buta (Adjunta)

Teresa Marçal (Adjunta)