



**REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL SUPREMO**

PROCESSO N.º 329/15

Juízo de origem: 3.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda

Relator: Teresa Marçal

Data do acórdão: 19 de Julho de 2017

Votação: Unanimidade

Meio processual: Recurso em Matéria Disciplinar

Decisão: Provimento Parcial do recurso.

Resumo do Acórdão: O Tribunal Supremo analisou um recurso de apelação interposto pela entidade patronal, **BB**, contra a sentença que declarou a improcedência do despedimento do trabalhador **AA**. A recorrente contesta a decisão, defendendo a justa causa do despedimento por fraude documental e argumentando que o tribunal de primeira instância errou na interpretação das regras de competência disciplinar e violou o princípio do contraditório. O processo centra-se na validade do processo disciplinar, especificamente quanto à delegação de competência para a aplicação da sanção e à regularidade dos prazos legais.

Texto integral

ACÓRDÃO

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

1. RELATÓRIO

Na **3.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda**, **AA**, residente em Luanda, com os demais sinais de identificação nos autos, intentou contra **BB**, com sede social em Luanda, representada pelo seu Reitor, **CC**, também com os demais sinais de identificação no processo, a presente **Acção de Recurso em Matéria Disciplinar**, peticionando a reintegração nos quadros da Requerida, a condenação desta no pagamento dos salários, subsídios de férias e de Natal, custas do processo e demais encargos legais.

Para sustentar o peticionado alega, em síntese, que foi trabalhador da Requerida por cerca de 7 anos (desde de 16 de Março de 2003), mediante contrato de trabalho, exercendo a função de

trabalhador de secretaria e auferindo um salário base mensal em Akz. equivalente a Usd. 550,00 (quinhentos e cinquenta dólares americanos).

Que, no mês de Março de 2009, foi acusado pela Requerida de matricular estudantes para o 1.º ano do curso de gestão de recursos humanos e, na sequência, foi-lhe instaurado um processo disciplinar, cuja convocatória tem data de 10.03.2009, culminando o referido processo com a comunicação do termo do contrato laboral datada de 20.04.2009.

Que, tal medida disciplinar só é válida se decidida antes de decorridos 30 dias e, no caso, houve violação do prazo, porque excedidos 10 dias, facto que conduz à invalidade do processo, conforme n.º 1 do art.º 52.º, da LGT.

Juntou 03 documento (fls. 6 a 8) e tem procuração forense nos autos (fls. 46).

Consta de fls. 9 dos autos, a Declaração de Impossibilidade de realização da Tentativa de Conciliação.

Notificada para contestar (certidão de fls. 14), a Requerida veio fazê-lo de fls. 15 a 22 dos autos, defendendo-se por excepção e por impugnação.

Por excepção, arguindo a sua falta de capacidade judiciária, excepção dilatória (al. c) do n.º 1 do art.º 494.º, do Cód.Proc.Civ.) que conduz à absolvição da instância.

Na sua defesa por impugnação, alega que o Requerente violou as regras e procedimentos em vigor para efectuar matrículas e de que tem pleno conhecimento, pois permitiu que um determinado grupo de estudantes se matriculasse com declarações visivelmente fraudulentas.

Que os factos narrados obrigaram a Requerida a instaurar o competente processo disciplinar com estrita observância do que estabelece a lei, designadamente quanto ao cumprimento dos prazos para instrução e conclusão do procedimento disciplinar.

Que ao vir aos autos arguir o despedimento sem processo disciplinar e a extemporaneidade da medida aplicada, o Requerente litiga de má-fé, pelo que, deve ser condenado em multa máxima e em indemnização à Requerida, cujo montante o Tribunal decidirá, mas que nunca deverá ser inferior a Akz. 200.000,00.

E termina requerendo a procedência da excepção arguida e a absolvição da Requerida da instância, bem como a improcedência da acção por não provada, e, em consequência, a sua absolvição do pedido.

Tem procuração forense nos autos (fls. 23 e 24), anexou o DAR e peças do processo disciplinar (fls. 26 a 36).

De fls. 48 a 49 dos autos, foi proferido Despacho que julgou improcedente a excepção dilatória suscitada pela Requerida, vindo esta interpor recurso de agravo desse despacho (fls. 54).

Tal recurso foi admitido como de agravo, com subida diferida, nos próprios autos e com “efeito meramente devolutivo” (fls. 55).

De fls. 57 a 60 dos autos, consta o acórdão que julgou procedente a acção, declarando improcedente o despedimento operado e, conseqüentemente, condenou a Requerida no pagamento dos salários de base que o Requerente teria recebido até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como no pagamento de uma indemnização por não reintegração, nos termos do art.º 263.º, da LGT.

Notificados da decisão (certidões de fls. 63 e 64), a Requerida inconformada, interpôs o presente recurso (fls. 72), tendo o mesmo sido admitido como sendo de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo (fls. 92).

Cumpridas as formalidades legais foram os autos remetidos para esta instância de recurso, onde após revisão pela secretaria, foi exarado despacho preliminar positivo (fls. 110v).

Ainda na 1.ª instância, de fls. 72 a 90 do processo, veio a Apelante juntar as suas alegações de recurso, concluindo-as como abaixo se transcrevem:

«1) Por falta de personalidade jurídica e de capacidade judiciária da **BB**, que é um mero estabelecimento, objecto de direitos, e não uma entidade titular de direitos e obrigações, verifica-se uma excepção peremptória que inquina de **nulidade** o acórdão recorrido, que condenou a **BB** como entidade que não é, em vez de condenar a **DD**, Lda., como entidade jurídica que é.

2) O acórdão recorrido decidiu contra a lei, na parte em que julgou o despedimento improcedente.

3) Do ponto de vista do mérito da causa, reconhecido pelo Tribunal *a quo*, estavam reunidos “*in casu*” fundamentos bastantes para a aplicação da pena de despedimento. Pois,

4) Atendendo à gravidade dos factos praticados pelo ora Apelado, mais precisamente, à aceitação de que um grupo de estudantes efectuasse as respectivas matrículas com declarações fraudulentas, a aplicada medida disciplinar de despedimento imediato foi equilibradamente justa.

5) Houve desacerto do Tribunal a quo na medida em que este julgou improcedente o despedimento por entender falar “**homologação** da medida disciplinar aplicada por quem tem competência, mediante delegação de competência expressa, nos termos previstos nos artigos 48.º, n.º 2, e 38.º, n.º 2, da LGT” (sic).

6) Houve, no acórdão recorrido, **confusão**, quer quanto ao conceito de “delegação de competência expressa”, quer quanto ao conceito de “homologação”.

7) “Homologação” é a confirmação pela entidade empregadora da decisão disciplinar aplicada anteriormente por um órgão hierarquicamente subordinado a ela.

8) A Administração da Ré **DD**, Lda nunca delegou a sua competência para aplicação de penas disciplinares. O que fez, sim, foi instaurar processo disciplinar contra um trabalhador e dar conhecimento dessa instauração ao Gabinete Jurídico, que é o órgão permanentemente encarregado de fazer a instauração de processos.

9) A instauração do processo disciplinar é uma coisa, a aplicação dum pena disciplinar por despacho é outra coisa e a comunicação escrita da pena aplicada é uma outra coisa. Ora,

10) Quem instruiu o processo foi o Gabinete Jurídico; quem aplicou a pena disciplinar foi a Administração; quem comunicou a pena aplicada foi um órgão ligado à Administração. Todos estes órgãos exerceram a sua competência própria – não houve delegação de poderes e não houve homologação de qualquer acto alheio.

11) O acórdão recorrido, nos termos em que está redigido, deixa a não pequena dificuldade de entender ou subentender quem deixou de homologar o acto de quem e quem delegou competência em quem.

12) A interpretação que parece subjacente ao duto acórdão recorrido não decorre do art.º 48.º, n.º 2, da LGT.

13) Dessa norma decorre, isso sim, que o poder disciplinar, quando o empregador não queira exercê-lo directamente, deverá ser objecto de uma delegação expressa.

14) Mas essa delegação expressa de competência nada tem a ver com a competência do Gabinete Jurídico, que é consultiva e não decisória em sede disciplinar.

15) O legislador não enumerou nem explicitou os fundamentos exigidos para julgamento do despedimento como improcedente.

16) Esta questão-surpresa, suscitada pelo próprio Tribunal na duta sentença, da falta de delegação expressa de poderes e/ou da falta de homologação peca por preterição do **princípio do contraditório**, consagrado no CP Civil e na Constituição da República.

17) Ou seja, porque tal questão excepcional não foi suscitada pelo ora Apelado, na petição inicial do recurso de 1.ª instância, de modo que a empregadora ora Apelante tivesse oportunidade de contraditar tal excepção, deveria o Tribunal, de per si, antes de proferir sentença, notificar a Apelante para produzir a prova documental que estivesse por produzir e fosse necessária quanto a homologação ou/e a delegação de poderes.

18) Quanto à dosimetria da condenação, o Tribunal não devia ter condenado no pagamento dos salários de base que o trabalhador teria recebido se estivesse a prestar trabalho até à data do trânsito em julgado da sentença. Pois,

19) *In casu*, estabelece o art.º 229.º, n.º 3, da LGT que “são sempre devidos ao trabalhador os salários de base que teria recebido se estivesse a prestar trabalho, até à data em que obteve novo emprego ou, **em alternativa**, até à data do trânsito em julgado da sentença, se anterior ao novo emprego.”

20) De qualquer modo, prevalece sempre o limite máximo de nove meses de salário.

21) Portanto, caso o trabalhador tenha adquirido um novo emprego antes do trânsito em julgado do acórdão recorrido, será apenas pago pelos salários relativos ao período de desemprego, com observância acrescida do limite de salários supra-referido.

22) O Tribunal não só preteriu o **princípio do contraditório** como também baseou o acórdão recorrido nessa preterição.

23) O art.º 229.º da LGT diz somente “se o Tribunal declarar o despedimento improcedente (...)”, mas não especifica em que casos deve o Tribunal declarar improcedente o procedimento. Portanto,

24) O Tribunal, à luz do art.º 229 da LGT, não estava dispensado de, antes de decidir, fazer saber à Apelante onde havia problemas de homologação ou/e de delegação de competência quanto à pena de despedimento aplicada ao Apelado.

25) Por força de qualquer destas excepções, a douda sentença é nula ou ilegal, devendo ser revogada e substituída por outra que julgue procedente o despedimento».

Conclui requerendo provimento para o presente recurso.

O Apelado contra minutou de fls. 114 a 118 dos autos.

O Digno Magistrado do MP.º junto desta Câmara teve vista do processo e pronunciou-se a fls. 121v.º do processo e promoveu a improcedência do recurso.

Correram os vistos legais, pelo que, importa agora apreciar e decidir:

2. OBJECTO DO RECURSO

O âmbito e o objecto do recurso são delimitados – para além das meras razões de direito e das questões de conhecimento oficioso - 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.). Devem, assim, considerar-se como questões a decidir no presente recurso:

1.- Saber se a decisão recorrida está ou não ferida de nulidade por verificação da excepção “peremptória” da falta de personalidade jurídica e de capacidade judiciária da BB;

2.- Saber se a decisão sob censura decidiu ou não contra a lei, na partes em que julgou o despedimento improcedente;

3.- Saber se houve ou não na decisão posta em crise, confusão quer quanto ao conceito de delegação de competência expressa, quer quanto ao conceito de homologação;

4.- Saber se à luz do art.º 229.º, da LGT., o Tribunal recorrido estava ou não dispensado de fazer saber onde havia problemas de homologação ou/e de delegação de competência quanto à pena de despedimento aplicada;

5.- Saber se a decisão recorrida violou ou não o princípio do contraditório;

6.- Saber se a decisão que se impugna está ou não errada quanto à dosimetria da condenação.

3. FUNDAMENTAÇÃO

DOS FACTOS PROVADOS

Do acórdão recorrido resultam os seguintes factos dados como provados:

«Durante 7 anos, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, o trabalhador recorrente exerceu a função de técnico oficial de 3.^a, desempenhando na secretaria da recorrida **BB**, a função de proceder a matrícula de estudantes naquela instituição, e por isso auferindo o salário em USD 550,00;

Que na sequência de ter permitido a inscrição de alunos com declarações visivelmente fraudulentas, lhe foi instaurado processo disciplinar, que culminou com a aplicação da medida disciplinar de despedimento.»

QUESTÕES PRÉVIAS

1.- Vale antes aqui referir a falta de rigor técnico, designadamente quanto à má autuação dos autos.

Com efeito, trata-se de um recurso em matéria disciplinar, pelo que, o processo disciplinar mandado instaurar pela Apelante ao Apelado, deveria figurar apensado à acção, ao invés de ser incorporado nos autos.

2.- Por outro lado, há também que mencionar como, aliás, notado pelo Mma. Juiz *a quo* no seu despacho de fls. 92 do processo, a incorreta numeração das folhas do processo, bem como o incumprimento da formalidade legal essencial de notificação às partes pela secretaria judicial, do despacho de admissão do recurso de agravo de fls. 54 dos autos, interposto pela instituição Recorrente.

Tal situação comprometeu a apresentação atempada das alegações, sabendo-se que esse facto tem como consequência a deserção do recurso (art.º 292.º e 743.º, ambos do Cód. Proc. Civ.). Permitiu, pois, a Mma. Juiz *a quo* a omissão do cumprimento de uma formalidade imposta por lei (art.º 201.º, do Cód. Proc. Civ.).

DO DIREITO

1.- Passemos, então, a primeira questão objecto de recurso, ou seja, **a de saber se a decisão recorrida está ou não ferida de nulidade por verificação da excepção “peremptória” da falta de personalidade jurídica e de capacidade judiciária da BB;**

Relativamente a esta questão, há previamente que proceder a uma correcção quanto à qualificação da excepção arguida pela Recorrente.

Na verdade, a Apelante designou a falta de personalidade ou de capacidade judiciária de alguma das partes, como excepção peremptória.

Contudo, a verificar-se a suposta excepção, ela será dilatária ao invés de peremptória, conforme expressamente prevê a classificação da al. c) do n.º 1 do art.º 494.º, do Cód. Proc. Civ.

Vejamos, então, se se verifica a alegada excepção dilatária que obsta a que o tribunal conheça do mérito da causa, dando lugar à absolvição da instância.

Sobre isto, refere a Apelante e citamos: “... - o Tribunal não condenou a ora Apelante **DD**, Lda., que se apresentou como demandada no processo a contestar a petição de recurso inicial e a constituir advogado por procuração forense.

Em vez disso, em consentaneidade com o douto despacho saneador de 04.10.2010, o Tribunal condenou a **BB**, como se esta fosse uma entidade jurídica. Ora,

A **BB** não é sujeito de direitos, mas, sim, objecto de direitos, como de obrigações, porque é um estabelecimento (universalidade estrutural-funcional com vocação para a prática de actos jurídicos e negócios jurídicos).

A **BB** é propriedade da **DD**, Lda., ora Apelante, esta, sim, entidade com personalidade jurídica e com capacidade judiciária passiva e activa, que pode ser condenada pelo Tribunal.

...

Porque a **BB**, que foi condenada (apesar de ser um mero estabelecimento), não tem personalidade jurídica nem capacidade judiciária, a sentença está inquinada por esta excepção peremptória, que a torna no (art.º 5.º, n.º 2, do CP Civil).”

Já o despacho sob censura (fls. 48 e 49) refere: «... o tribunal entende não assistir razão à parte recorrida, porquanto embora esta invoque ser propriedade de outro ente jurídico, dos autos facilmente se pode observar que age em nome próprio enquanto estabelecimento de ensino, e actua como se de uma verdadeira instituição titular de direitos e obrigações se tratasse, na medida em que celebrou contrato de trabalho com o ora recorrente, e contra o mesmo promoveu processo disciplinar, sem nunca fazer menção a uma pessoa jurídica. Além de que a falta de personalidade jurídica não determina a impossibilidade da recorrida ser demandada judicialmente de acordo aos termos previstos no artigo 8.º do CPC aplicável “ex vi” ao processo de trabalho, por força do art.º 59.º do decreto executivo conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro».

Quid iuris?

Quer a personalidade judiciária quer a capacidade judiciária, são ambos pressupostos processuais destinados a assegurar o regular e perfeito exercício do contraditório.

A noção legal (Proc. Civil) de personalidade judiciária pode ser encontrada no n.º 1 do art.º 5.º, do Cód. Proc. Civ., traduzindo-se na susceptibilidade de ser parte. Por seu turno, o conceito de capacidade judiciária encontra-se no art.º 9.º, do mesmo Código, sendo esta a susceptibilidade de estar por si, em juízo.

Sobre esta matéria ensina o Prof. Alberto dos Reis, in “Código de Processo Civil Anotado”, 3.ª Ed., 1948, reimpressão, Coimbra Editora, 2004, pág. 26, o seguinte:

“O Código distingue a *personalidade* judiciária da *capacidade* judiciária. Faz consistir a primeira na susceptibilidade de ser parte, como autor ou como réu e a segunda na susceptibilidade de estar, por si, em juízo como autor (capacidade judiciária activa), ou como réu (capacidade judiciária passiva).

Esta distinção é paralela à que o Código Civil estabelece entre a capacidade de direitos ou *personalidade jurídica* (Cód. Civ., art.º 1.º) e a *capacidade do exercício* de direitos (Cód. Civ., art.ºs. 5.º, 98.º, 314.º, 337.º, 340.º).

Em princípio há coincidência entre a personalidade jurídica e a personalidade judiciária (n.º 2 do art.º 5.º, CPC), assim como entre a capacidade do exercício de direitos e a capacidade judiciária (art.º 9.º).

...

O princípio da coincidência entre a personalidade jurídica e a judiciária e entre a capacidade do exercício de direitos e a capacidade judiciária não é absoluto. Há desvios; há casos em que se

reconhece personalidade judiciária a entidades que não têm personalidade jurídica (art.ºs 6.º, 7.º e 8.º, do CPC), e em que se reconhece uma certa capacidade judiciária a pessoas incapazes de exercer os seus direitos (art.º 13.º, CPC).”

No caso *sub judice*, a ora Apelante, vem dizer que a **BB**, é um mero estabelecimento propriedade da sociedade comercial **DD**, Lda. e que não tem personalidade jurídica nem capacidade judiciária. Será assim? Vejamos:

Como já supra referido, o princípio da coincidência (equiparação) comporta excepções. Há casos em que a lei estende o manto da personalidade judiciária a determinadas entidades ou a outros entes que, embora carecidos de personalidade jurídica, apresentem determinado tipo de substrato patrimonial, de organização ou de relação em termos de justificar, analogamente, a atribuição da qualidade de parte processual.

De entre outras situações, destacam-se as sucursais, agências, filiais, delegações ou representações, que são meros órgãos através dos quais exercem a actividade da administração principal, subordinados à sua superintendência. E, para levar mais longe a facilidade de movimentos em ordem a realizar mais completamente o objectivo a que obedece a criação desses órgãos, a lei permite que as sucursais, filiais, etc, posto que não tenham personalidade jurídica, podem demandar ou ser demandadas quando a acção proceda de facto por elas praticado (art.º 7.º, do Cód. Proc. Civ).

Deste modo, a **BB** celebrou contrato de trabalho com o Apelado, contra ele mandou instaurar o processo disciplinar, tudo actos ou factos por si praticados em nome da administração principal.

Por outro lado, o art.º 8.º, do Cód. Proc. Civ., resolve, no seu aspecto judiciário, o problema das sociedades irregulares. Estas não têm personalidade judiciária activa, a não ser para formular pedidos reconventionais; mas têm personalidade passiva, porque podem ser directamente demandadas, sem que lhes seja lícito opor a irregularidade da sua constituição. Quem haja de propor a acção pode, conforme mais lhes convier, ou dirigi-la contra a própria sociedade - **DD**, Lda., - ou contra aqueles que, em nome dela, praticaram o respectivo acto ou facto - **A BB** -.

Assim, quanto a esta questão não assiste razão à Apelante e bem andou o Tribunal *a quo*.

2.- Quanto à segunda questão objecto do recurso, ou seja, a de **saber se a decisão sob censura decidiu ou não contra a lei, na parte em que julgou o despedimento improcedente**, terá razão? Analisemos:

Refere a Apelante que «Houve desacerto do Tribunal *a quo* na medida em que este julgou improcedente o despedimento por entender faltar “**homologação** da medida disciplinar aplicada por quem tem competência, mediante delegação de competência expressa, nos termos previstos nos artigos 48.º, n.º 2, e 38.º, n.º 2, da LGT.” (sic)».

Eis o teor da decisão sob censura: «...*Compulsados os autos do processo disciplinar, julgamos não constar homologação da medida disciplinar aplicada por quem tem competência, mediante delegação de competência expressa nos termos previstos nos artigos 48 n.º 2 e 38º n.º 2 da LGT.*

Nestes termos subsumindo os factos às normas jurídicas acabadas de referir, podemos concluir que a inexistência de delegação expressa de competência para decidir sobre a medida disciplinar aplicada neste processo disciplinar trazido aos autos, é susceptível de fazer

desencadear a consequência jurídica de improcedência do despedimento nos termos previstos no artigo 229º da LGT.».

A quem assistirá razão? Analisemos:

O art.º 38.º, da LGT., sob a epígrafe “Poderes do empregador”, estabelece no seu n.º 2 que *os poderes do empregador são exercidos directamente por ele, pela direcção e pelo responsável dos vários sectores da empresa, dentro da delegação de competência que aquele proceda.*

Já o art.º 48.º, do mesmo diploma legal, encimado por “Poder disciplinar”, estatui no n.º 2 que *o poder disciplinar é exercido directamente pelo empregador ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa.*

Retiramos das disposições acima transcritas, que após a celebração do contrato de trabalho, a situação que resulta para o empregador é uma posição de supremacia (detentor de meios de produção, projecto de actividade e disponibilidade de força de trabalho alheia), que lhe permite deter um certo poder/autoridade sobre os trabalhadores admitidos (art.º 38.º, da LGT.).

Tais poderes traduzem-se no poder de direcção [al. c) do Anexo à LGT., als. a), b) e c), da mesma lei], no poder regulamentar [al. d) do n.º 1 do art.º 38.º e art.º 64.º, da LGT.] e no poder disciplinar (art.º 48.º, da LGT.).

O poder disciplinar é consequência do poder de direcção, consistindo aquele na “faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato” – Cfr. Fernandes, António Monteiro, *in* “Direito do Trabalho”, 16.ª Ed., Almedina, 2012, pág. 226.

Tal poder tem característica de coercibilidade e é exercido pelo empregador.

Entretanto, com a celebração do contrato de trabalho, o trabalhador é inserido na empresa, onde se apaga a sua relação pessoal com o empregador, ficando a saber somente que está na organização empresarial e conhece apenas os seus superiores hierárquicos, que em regra também são trabalhadores.

Assim, os poderes de autoridade e direcção que o empregador detém sobre o trabalhador, acabam não sendo exercidos pessoalmente, nem sequer pelos titulares dos seus órgãos de gestão, mas antes por outros trabalhadores, designadamente o chefe de secção, o chefe dos recursos humanos, etc.

Porém, a autoridade continua a caber ao empregador, exercendo-a os outros trabalhadores por via de delegação. É o que resulta da harmonização dos dois preceitos legais supra transcritos, ou seja, o poder é exercido mediante delegação de competência expressa.

Convém também dizer, que delegação de competência ou de poderes, consiste no acto pelo qual um órgão normalmente competente para a prática de certos actos jurídicos autoriza um outro órgão ou um agente, indicados por lei, a praticá-los também (Vide “Conceitos e Princípios Jurídicos”, obra conjunta de João Melo Franco e Herlander Antunes Martins, Almedina, Coimbra - 1983, citando M. Caetano, *Man. Dir. Adm.*, 8.ª Ed., 1.ª Ed., reimp., 1980, 1.º - 226).

Feitos estes breves esclarecimentos, vejamos o caso concreto.

Da análise dos autos, podemos constatar que, efectivamente, deles não consta qualquer documento de delegação expressa de competência para o exercício do poder disciplinar, outorgado pela Direcção da **BB**, conforme previsto no n.º 2 do art.º 48.º, da LGT.

Por outro lado, uma leitura do acórdão que se impugna, verifica-se que o mesmo é susceptível de causar uma certa dificuldade de entendimento, quiçá encerrando em si mesmo uma contradição, relativamente à afirmação “homologação da medida disciplinar aplicada por quem tem competência mediante delegação de competência expressa”.

Na verdade, não conseguimos perceber da parca/mínima fundamentação da sentença, se a violação do disposto nos dois artigos referidos se ficou a dever **i)** ao facto de a **DD**, Lda., não ter delegado competência à **BB**; ou **ii)** se por ter sido a medida disciplinar aparentemente imposta pelo Gabinete Jurídico da **BB**, quando devia ser aplicada pela entidade empregadora na pessoa do seu legal representante.

Se o fundamento for o primeiro, diremos que o Mmo. Juiz da causa aquando da apreciação da excepção dilatória de falta de personalidade ou de capacidade judiciária arguida pela Requerida, ora Apelante, decidiu pela sua improcedência, considerando que quem podia e devia ser demandada era a **BB** e não a **DD**, Lda., ao abrigo do disposto no art.º 8.º, do Cód. Proc. Civ.

Posteriormente, no despacho saneador sentença, vem julgar improcedente o despedimento por considerar faltar a homologação da medida disciplinar aplicada por quem tem competência, mediante delegação de competência expressa, conforme os art.ºs 38.º n.º 2 e 48.º n.º 2, da LGT.

Ora, se a decisão recorrida decidiu que a parte que deve ser demandada é a **BB**, porque detentora de capacidade judiciária, então, não fará sentido a exigência da “homologação da medida disciplinar aplicada”, porquanto esta detém competência para mandar instaurar o procedimento disciplinar contra o Apelado e para decidir da medida disciplinar aplicável.

Depreendemos, que o que o julgador pretendeu dizer foi que, caso se admitisse a **DD**, Lda., como demandada (porque detentora de personalidade jurídica e capacidade judiciária, portanto proprietária do estabelecimento universitário), aqui sim, o despedimento seria nulo e não improcedente, porquanto carecia de ter havido delegação de competência expressa à **BB** para esta poder instaurar o processo disciplinar.

Relativamente ao segundo, - a medida ter sido aplicada pelo Gabinete Jurídico - também aqui diremos que mal andou o Tribunal *a quo*, porquanto consta do memorando elaborado por esse gabinete jurídico, um despacho onde se pode ler “Concordo. Agir em conformidade”, assinado e datado (vide fls. 30 – doc. n.º 5 dos autos) e na comunicação da medida disciplinar faz-se expressamente referência ao despacho exarado pelo Administrador quanto à medida disciplinar de despedimento imediato.

Não tinha assim que haver qualquer delegação de competência, porque a medida foi aplicada por quem de direito.

Tem, neste concreto, razão a Apelante.

Porém, como estamos no âmbito de um recurso em matéria disciplinar, deve este Tribunal Supremo averiguar da legalidade e regularidade do processo disciplinar, isto é, se foram ou não observados os requisitos legalmente previstos no art.º 50.º e sgts., da LGT., porque a existirem vícios conducentes a nulidades, estas são de conhecimento oficioso.

Ora, compulsados os autos, constata-se que do acervo documental referente ao processo disciplinar nele incorporado, a convocatória (fls. 7 e 27) e a comunicação da medida disciplinar aplicada ao Apelado (fls. 36), enfermam de vícios insanáveis.

Com efeito e no que à convocatória para a entrevista diz respeito, o n.º 2 do art.º 50.º, da LGT., determina que quando o empregador considere dever aplicar uma medida disciplinar, deve convocar o trabalhador para uma entrevista, incluindo na convocatória a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado, o dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorridos 10 dias úteis sobre a data de entrega da carta e a informação de que o trabalhador se pode fazer acompanhar por uma pessoa de sua confiança pertencente ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado.

É que, a convocatória (*nota de culpa*), é uma peça importante e imprescindível no processo disciplinar, que deve ser elaborada com o maior rigor, porquanto permite o exercício, em toda a sua plenitude e eficácia, do princípio do contraditório.

Como escreve Martins, Pedro Furtado *in* “Cessação do Contrato de Trabalho”, 3.ª ED., 2012, pág. 211 e sgts., “Exige-se que a nota de culpa contenha uma descrição circunstanciada dos factos de cuja prática o trabalhador é acusado, Significa isto, que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador, sendo necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram.”

O acabado de expender, não se verifica da convocatória do processo disciplinar em causa, apresentando-se a mesma de forma genérica e abstrata, em desrespeito ao consignado no supra referido normativo legal imperativo, o que conduz à nulidade do despedimento

O mesmo se diga quanto à comunicação da medida disciplinar de despedimento aplicada ao Apelado, já que esta não menciona os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final (n.º 2 *in fine* do art.º 52.º, da LGT).

Desta feita, verifica-se que nos termos do previsto no n.º 1 do art.º 228.º, da LGT., tal despedimento é nulo e não improcedente como vem referido nos autos, desencadeando a cominação prevista no n.º 3 do citado dispositivo legal, ou seja, e entidade empregadora deve reintegrar o trabalhador e pagar-lhe os salários e complementos que este deixou de receber até à reintegração.

Mal andou o Juiz *a quo*.

Em consequência do acima exposto, ficam prejudicadas as demais questões objecto do presente recurso, conforme estatuído no n.º 2 do art.º 660.º, do Cód. Proc. Civ., *ex-vi* art.º 317.º, da LGT.

4. DECISÃO

Nestes termos e fundamentos, os Juízes desta 1.ª Secção da Câmara do Trabalho, acordam em conceder provimento parcial ao recurso interposto e, em consequência,

1. **revogar a decisão sob censura, julgando nulo o despedimento;**
2. **condenar a Apelante, BB, a reintegrar o Apelado e a pagar-lhe os salários e complementos que este deixou de receber até à reintegração.**

Custas pela Apelante em função do decaimento e procuradoria condigna que vai fixada em Akz. 50.000,00 (Cinquenta Mil Kwanzas) a favor do Cofre Geral de Justiça.

Registe e Notifique.

Luanda, 19 de Julho de 2017

Teresa Marçal (Relatora)
Teresa Buta
Agostinho Santos