REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO LUBANGO
CÂMARA DO CÍVEL, ADMINISTRATIVO, FISCAL E ADUANEIRO

ACÓRDÃO

Processo nº 0015/2022 –H - APELAÇÃO

Os Juízes da Câmara do Cível, Administrativo, Fiscal e Aduaneiro do Tribunal da Relação do Lubango, reunidos em conferência, em nome do povo, acordam:

I – RELATÓRIO

Na Sala do Trabalho do Tribunal de Comarca do Lubango, **AA**, solteiro, maior de idade, nascido em ------, filho de ------ e de ------, natural de ------, Província de ------, portador do B.I. nº ------, emitido pela Direcção Nacional dos Serviços de Identificação Civil e Criminal de -------, aos ------, residente em ------- no bairro da ------, zona ---, casa S/N, intentou uma ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR contra a empresa **BB,** com sede no Bairro ------, na cidade -------, Província --------, na pessoa do seu representante legal, pedindo:

a) "Que seja declarada a improcedência do despedimento por se considerar a medida excessiva e injustificada;

b) Que se proceda à reintegração do trabalhador no posto de trabalho ocupado à data do despedimento;

c) O pagamento de 6 (seis) vencimentos (salários-base e complementos) computados em 437.700,00 Kz (Quatrocentos e Trinta e Sete Mil e Setecentos kwanzas);

d) Não sendo possível a reintegração, que seja indemnizado no valor de 213.325,00 Kz (Duzentos e Treze Mil e Trezentos e Vinte e Cinco Kwanzas);

e) Alternativamente, que seja declarada a nulidade do despedimento aqui impugnado por inobservância dos requisitos formais exigidos e em consequência atribuídos ao trabalhador todos os direitos dali decorrentes, nomeadamente:

f) A reintegração no posto de trabalho por si ocupado à altura do despedimento;

g) O pagamento de seis (6) salários-base que totalizam 365.700,00 Kz (Trezentos e Sessenta e Cinco Mil e Setecentos Kwanzas);

h) Não sendo conveniente a reintegração, que seja o trabalhador indemnizado no valor de 213.325,00 Kz (Duzentos e Treze Mil e Trezentos e Vinte e Cinco Kwanzas).

Para sustentar o seu pedido, alegou que:

No ano de 2012, celebrou um contrato de trabalho com a Requerida, para exercer a função de motorista, com a categoria de Motorista Pesado, tendo passado a auferir um salário de 60 950,00 Kz (Sessenta Mil, Novecentos e Cinquenta Kwanzas);

Desde o início da relação, desempenhou as suas funções com bastante normalidade;

No dia 16 de Março de 2019, foi orientado pelo seu superior hierárquico, Sr. PC, a recolher do estaleiro da empresa, todas as paletes de madeira com destino ao Estádio de Futebol da Tundavala;

Despois de deixar o material, ainda em cumprimento da orientação do Sr. PZ, chefe da central de betão, deslocou-se até à zona do mercado do Mutundo para recolher outras paletes no estaleiro da obra que a Requerida ali tinha;

Porém, não conseguiu fazê-lo por não ter encontrado alguém que pudesse ajudá-lo na recolha, e por esta razão, teve de regressar com o automóvel vazio;

À saída da zona do mercado, sem a carga devida pelas razões supramencionadas, nas imediações do mercado que ali existe, a viatura em que transitava, de marca Volvo, modelo FH12, matrícula NBA-82-10, teve de ser paralisada em decorrência de uma avaria inesperada;

Preocupado com a situação da viatura, reportou a ocorrência ao seu superior hierárquico, o chefe dos transportes, Sr. SV, no intuito de informá-lo sobre o referido problema;

Na sequência deste processo informativo, o Sr. SV pediu esclarecimentos ao Sr. PC, a fim de clarificar a razão pela qual este orientara a deslocação do Requerente ao Mercando do Mutundo;

Para o espanto do Requerente, o mesmo não fez coisa diferente de negar tê-lo incumbido da tarefa, procurando, deste modo subterfúgios para imputar toda a culpa ao Requerente;

Em decorrência deste episódio, o Requerente dirigiu-se ao estaleiro onde providenciou a ajuda de um mecânico, que permitiu superar a avaria;

Tristemente, na segunda-feira, o Requerente foi chamado para a empresa a fim de receber uma convocatória defeituosa, não preenchendo os requisitos formais previstos na lei, para a realização e participação de uma entrevista, tendo sido informado de que estava sendo indiciado num processo disciplinar e assim suspenso das funções normais;

Tendo tomado conhecimento do facto, solicitou a presença do Sr. P na entrevista, para que apresentasse a verdadeira versão da ocorrência e confirmasse perante a entrevista que o Requerente tinha sido expressamente orientado por si, porém, o citado Sr. P negou-se a estar presente;

Todavia, surpresa maior foi a sua quando, aos 4 de Abril de 2019 foi informado da conclusão do referido processo disciplinar de que resultou o seu despedimento com efeitos imediatos;

Notificada, a Requerida contestou, por impugnação, alegando que:

O Requerente foi seu trabalhador por um período de 7 anos, ocupando a função de motorista, com a categoria de pesados, com contrato de trabalho por tempo determinado a termo certo, renovável automaticamente, com o número mecanográfico BNG0211, auferindo um salário mensal de 60.950,00 Kz (Sessenta Mil, Novecentos e Cinquenta Kwanzas;

O Requerente sempre cumpriu com zelo e dedicação as suas funções durante o exercício da sua actividade profissional;

Mas, nos últimos tempos da relação laboral, foi revelando uma atitude questionável quanto ao seu comportamento, facto que culminou com acção disciplinar a que foi submetido no dia 19 de Março de 2019, por desobediência às ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos e o uso indevido da viatura da empresa de que fazia uso;

Sucedeu que no transacto dia 16 de Março de 2019, o Requerente deslocou-se a uma das obras da referida empresa sita nas imediações da praça do Mutundo, para efectuar a recolha de alguns materiais que ali se encontravam (paletas), orientação essa que não existiu;

Após a deslocação ao local, o Requerente não efectuou qualquer recolha de material, tendo passado apenas pela obra e mudando a sua rota por um percurso alternativo ao destino referido, sem conhecimento superior permanecendo ali das 15h:14m às 16h:08m, sem qualquer justificação plausível;

Tal desvio de percurso consubstanciou-se na satisfação de interesses pessoais em pleno horário de trabalho, tendo, após a saída do local, ficado sem combustível e abandonado a viatura sem a devida segurança;

O Requerente pautou por uma conduta indecorosa, quer nos trâmites do regulamento interno da entidade empregadora quer nos preceitos da lei, pelo que, não devia e nem podia a entidade empregadora aceitar tal comportamento.

Concluiu por pedir a improcedência da acção e a sua absolvição do pedido.

Juntou o processo disciplinar que foi apenso aos autos.

Foi proferida sentença a julgar a acção procedente, a declarar o despedimento improcedente e a condenar a empresa Requerida a reintegrar o Requerente e a pagar-lhe os salários que o mesmo deixou de auferir nos termos do nº 3 do art. 209º da LGT, no valor de 391.782,00 Kz (Trezentos e Noventa e Um Mil, Setecentos e Oitenta e Dois Kwanzas). – fls. 83-94

Notificada da decisão, inconformada, a empresa Requerida interpôs recurso que foi admitido como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo – fls. 101.

A Recorrente apresentou as suas alegações (fls. 106-115), com as seguintes conclusões:

1. *Que num examinar miudinho dos factos que motivaram a instauração do processo disciplinar que culminou com a aplicação da medida disciplinar de despedimento, a única conclusão a que se chega é a de que existe clarividentemente justa causa disciplinar, porque senão vejamos:*

2. *Nos termos das disposições previstas nas alíneas c) e f) do artigo 206º da Lei Geral do Trabalho, encontra-se domiciliado o esclarecimento sob o facto de que, para que exista justa causa disciplinar é necessário um comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequência, torne impossível a subsistência da relação laboral;*

3. *Na verdade, o comportamento culposo do Apelado habita sob o tecto de ter se deslocado a uma das obras sita nas imediações do Mutundo, sem prévia orientação do superior hierárquico e, como se não bastasse, este, efectuou desvio de rota por um percurso alternativo ao destino alegado, permanecendo cerca de 40 minutos fora da rota predeterminada enquanto aprazia interesses próprios, desrespeitando gravemente o regulamento interno sobre o uso de viaturas da empresa;*

4. *Estamos plenamente inconformados com o que vem descrito nos parágrafos 7º e 8º da página 5, a fls. 100 da douta sentença, porquanto, sim, o comportamento do Apelado considera-se infraccionário, uma vez que utilizou efectivamente de forma abusiva a viatura ao seu dispor para a realização da actividade laboral e, transpostos os cânones sobre a utilização da mesma, no momento em que existem rotas predeterminadas e devidamente controladas pelo GPS;*

5. *A utilização abusiva da viatura sob sua responsabilidade está provada e, como se não bastasse, cristalinamente os factos que deram azo ao empregador aplicar a medida disciplinar, encontram-se minudenciados na convocatória, pelo que, não vemos fundamentos bastantes para justificar a alegada lacuna constante da mesma;*

6. *Entretanto, entendemos nós que a utilização abusiva da viatura se consubstancia intrinsecamente no desvio de rota devidamente predeterminada sem prévia autorização do seu superior*

hierárquico, factos descritos na convocatória e de fácil percepção e, como se não bastasse, o Apelado para além de protagonizar o referido desvio, abusando assim gravemente a Apelante, existem provas suficientes de que terá permanecido quase uma hora, comprazendo nesse momento interesses pessoais em pleno horário de trabalho. Aliás, no sexto parágrafo da sua entrevista constante do processo disciplinar, o Apelado confirma plenamente ter permanecido cerca de 40 minutos no interior do mercado do Mutundo, fazendo compras pessoais, dentro das horas normais de expediente, prejudicando a sua prestação laboral;

7. *Outrossim, insta salientar o facto de que, apesar de se alegar na página 11, fls. 106, parágrafos 4 e 5 da douta sentença, que não houve danos à viatura, na verdade o Apelado causou efectivamente danos à Apelante porque a referida viatura ficou imobilizada por falta de combustível no seu depósito, acreditamos nós que tal é um prejuízo grave, porquanto, o combustível que ali se encontrava simplesmente, serviu para satisfazer interesses pessoais durante o desvio de rota efectuado pelo mesmo, pois que, para que a mesma fosse mobilizada, exigiu despender mais litros de combustível que serviriam para uma outra actividade de interesse da Apelante e, a referida viatura ficado fora do processo produtivo cerca de uma hora, logo não se pode olvidar que tal não é um prejuízo;*

8. *Nesta conformidade, o Apelado foi despedido de forma justa, porquanto, providenciou um comportamento culposo que viola gravemente os seus deveres laborais e, por isso, é tido como um comportamento ilícito, de tal maneira que tornou impossível a subsistência da relação jurídico-laboral atendendo a natureza da sua gravidade, facto que justifica o despedimento feito por existir o nexo de causalidade entre o comportamento do Apelado e a impossibilidade de manutenção da relação jurídico-laboral;*

9. *Outrossim, consegue-se de maneira muito simples aferir que o comportamento do Apelado terá sido grave, porque, não obstante ao facto de ter desviado o percurso ou rota, o mesmo ficou quase uma hora em total paralisação das actividades laborais, tendo permanecido com a viatura até fora da hora de expediente, facto que demonstra veementemente falta de responsabilidade laboral, pois que, tal é inaceitável quando se trata de uma empresa que se propugna a alcançar determinados objectivos previamente*

traçados, os quais se prendem com a produtividade laboral, porque afinal de contas, a mesma se obriga a remunerar seus trabalhadores no final de cada mês fruto de trabalho prestado;

10. *Na verdade, os trabalhadores não devem desrespeitar as entidades empregadoras, socorrendo-se da Lei Geral do Trabalho para abusar do direito e prejudicá-las, uma vez que são parceiras dedicadas do desenvolvimento do Estado Angolano;*

11. *O contrato de trabalho cessa quando, por qualquer causa relevante, deixa de produzir efeitos, isto é, quando se extingue o vínculo contratual que liga o trabalhador e o empregador, enquanto tais;*

12. *Entre os comportamentos que podem constituir justa causa de despedimento encontram-se em, primeiro lugar a violação dos deveres constantes na alínea a) do artigo 44º da Lei Geral do Trabalho, segundo a qual, ao trabalhador incumbe prestar o trabalho com diligência e zelo na forma, tempo e local estabelecidos, aproveitando plenamente o tempo de trabalho e a capacidade produtiva e contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade dos bens e serviços, motivo pelo qual, a Apelante insiste que cumpriu com os preceitos e formalismos legais estabelecidos e, ainda demonstrados documentalmente;*

13. *Assim sendo, a ora Apelante, não vê razões para a sua condenação junto do Tribunal "a quo", por tratar-se da extinção da relação jurídico-laboral por despedimento disciplinar, mediante a instauração do competente processo disciplinar, sem os vícios estabelecidos no artigo 208º da L.G.T. quanto a nulidade, cujo Apelado foi promotor de uma certa improdutividade que se verificou durante o período das 15h:16m às 16h:08m, perante um compromisso sério existente com o cliente, pelo que, requer a apreciação de vossa Excelências Venerandos Juízes Conselheiros da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo".*

O Apelado contra-alegou, pugnando pela manutenção da decisão recorrida – fls. 119-125, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. *"Resulta do exposto acima que a decisão proferida pelo Tribunal de 1ª instância está em conformidade com a lei, nos termos e com os fundamentos apresentados, tendo em conta que o procedimento disciplinar foi instruído sem obediência ao formalismo legal imposto pela LGT, com o fim único de prejudicar o trabalhador;*

2. *O Apelado sempre pautou por uma conduta decorosa e zelosa quanto às suas atribuições e responsabilidades, fruto disto, é o seu antecedente histórico na empresa Apelante;*

3. *O Apelado foi convocado para uma entrevista;*

4. *Da convocatória entregue ao Apelado, não consta a descrição detalhada dos factos que o mesmo é acusado, violando o preceituado na alínea a) do nº 2 do art. 48º da LGT;*

5. *A conduta do Apelado não se configura grave, ainda que este fosse o entendimento, não justificaria a extinção do vínculo jurídico-laboral, porque não se provou em nenhum momento que o Apelado agiu com a pretensão de prejudicar a Apelante, tendo sim ficado provado no processo disciplinar que não houve danos à viatura decorrentes da sua actuação e o mesmo não causou prejuízos à empresa. Sendo certo que, é entendimento unânime na doutrina que as medidas disciplinares devem ser proporcionais à infracção cometida;*

6. *O procedimento disciplinar levado a cabo pela Apelante está efectivamente eivado de graves vícios que afectam a validade do despedimento disciplinar como se lê da sentença, tendo o tribunal a quo respeitado a Lei e decidido com justiça."*

Remetidos os autos ao Tribunal *ad quem*, este admitiu o recurso como sendo o próprio, com o efeito apropriado, nada obstando ao conhecimento do seu objecto – fls. 168.

Remetidos os autos ao Digno Magistrado do Ministério Público, este pronunciou-se no sentido de não se dar provimento ao recurso e confirmar-se a decisão recorrida – fls. 169-175.

Colhidos os vistos legais, importa apreciar e decidir.

II. OBJECTO DO RECURSO

O âmbito e o objecto do recurso são delimitados, para alem das meras razões de direito e das questões de conhecimento oficioso, pelo inserto nas conclusões das alegações (arts. 660º, nº 2, 684º, nº 3, 690, nº1, e 713º, nº 2, todos do C.P.C., aplicável por força do art. 59º do Regulamento da Lei da Justiça Laboral, aprovado pelo Decreto Executivo Conjunto nº 3/82, de 11 de Janeiro).

Assim, face as conclusões apresentadas, emergem como questões a decidir, saber se:

1 – Na convocatória foi feita a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador foi acusado?

2 – Há justa causa para a aplicação da medida de despedimento disciplinar?

III – FUNDAMENTAÇÃO

FACTOS PROVADOS

Na 1ª instância, foram dados como provados os seguintes factos:

O Recorrente foi admitido, por meio de um contrato de trabalho por tempo determinado, a termo certo, automaticamente renovável e começou a trabalhar para a Recorrida no ano de 2012, exercendo a função de motorista e auferia o salário de KZ. 60.950,00 (Sessenta Mil, Novecentos e Cinquenta Kwanzas) – provado por acordo documento de fls. 47 e 68 vº dos autos;

No dia 20 de Março de 2019, foi o Recorrente convocado para uma entrevista no âmbito do processo disciplinar contra si instaurado – documento de fls. 08 do processo disciplinar apenso aos autos;

Conforme vem descrito na nota de culpa, o Recorrente foi acusado de ter utilizado de forma abusiva a viatura nº 345, volvo matrícula NBA-82-10, sem estar previamente autorizado pelo seu superior imediato e fora do horário laboral – fls. 08 do processo disciplinar;

Não foram convocadas testemunhas;

A entrevista do Recorrente realizou-se no dia 27 de Março de 2019. (Provado fls. 11 do processo disciplinar apenso aos autos);

O instrutor do processo disciplinar elaborou o relatório final ao que denominou de processo disciplinar 010/2019, não constando do mesmo a data da sua elaboração, tendo concluído pela aplicação da medida disciplinar de despedimento (fls. 14-16 do processo disciplinar apenso aos autos);

A decisão final foi tomada no dia 03 de abril de 2019 e o Recorrente tomou conhecimento da medida aplicada no mesmo dia. (fls. 17 do processo disciplinar em apenso).

O DIREITO

Trata-se de uma acção de recurso em matéria disciplinar em que a decisão recorrida assenta essencialmente no juízo de que na convocatória não consta a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador foi acusado, violando assim o que vem prescrito na alínea a) do nº 2 do art. 50º da Lei Geral do Trabalho (L.G.T.).

A empresa Apelante, nas suas alegações, não ataca directamente o juízo feito na decisão recorrida, o de que não se fez a descrição detalhada dos factos. Pelo contrário nas suas alegações de recurso e nas respectivas conclusões reitera e insiste na ideia de que os factos praticados pelo trabalhador constituem justa causa para o despedimento disciplinar.

Não alega e nem demonstra claramente que descreveu detalhadamente tais factos na convocatória com que se deu início ao procedimento disciplinar.

Só de forma muito genérica e apenas por uma única vez é que, nas suas conclusões faz uma leve alusão à alegada descrição detalhada dos factos mas de forma pouco clara, como se pode ver no ponto 14º das conclusões recursórias que se segue:

"*A utilização abusiva da viatura sob sua responsabilidade está provada e, como se não bastasse, cristalinamente os factos que deram azo ao empregador aplicar a medida disciplinar, encontram-se minudenciados na convocatória, pelo que, não vemos fundamentos bastante para justificar a alegada lacuna constante da mesma*".

Assistir-lhe-á razão? É o que passaremos a analisar.

1 – Na convocatória foi feita a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador foi acusado?

Como é sabido, um dos princípios que norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o princípio da "processualidade", de acordo com o qual, a aplicação de qualquer sanção disciplinar, salvo a admoestação verbal e registada, deve ser precedida de um processo próprio, destinado a apurar a gravidade dos factos, o seu enquadramento como infracção disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por último, a decisão da sanção concreta a aplicar.

O formalismo processual a ser seguido encontra-se regulado nos artigos 48º e seguintes da Lei Geral do Trabalho (L.G.T.). Para tal são exigidas certas formalidades. E para o que ao caso interessa, encontra-se estatuído na al. a) do nº 2 do já mencionado artigo:

"*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.*"

Embora não exista na lei uma fórmula consagrada de como fazer a descrição detalhada dos factos, o certo é que o entendimento que tem prevalecido é que tal descrição envolve, como regra, a necessidade de indicação dos próprios factos de que o trabalhador é acusado, a indicação das circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tais factos ocorreram, pois, nos dizeres de António Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2008, pág. 586), "*a lei exige a «descrição circunstanciada dos factos» que um enunciado obscuro ou lacunoso jamais poderá preencher*".

Ainda no mesmo sentido, Bernardo da Gama Lobo Xavier, em seu livro "Manual de Direito do Trabalho, 2011, pág. 750, diz que "*é o carácter descritivo e factual da nota de culpa que possibilita a defesa do trabalhador. Por outro lado, convém lembrar que só os factos constantes da nota de culpa podem fundamentar a decisão de despedimento (…), salvo se atenuarem ou afastarem a responsabilidade do trabalhador. É, pois, uma peça importantíssima no procedimento que tem de ser elaborada com o maior cuidado*". É também este o entendimento que pode ser extraído dos ensinamentos de Maria do Rosário Palma Ramalho, in "Tratado de Direito do Trabalho", Parte II – Situações Laborais Individuais, Almedina, 5.ªEdição, pág.976 e 977, ao referir que *"(…) Deste preceito resulta que a estrutura da nota de culpa deve obrigatoriamente integrar as seguintes indicações:*

- a descrição completa e detalhada (i.e, circunstanciada) dos factos concretos que consubstanciam a violação do dever do trabalhador, não bastando, pois, uma simples referência ao dever violado pelo trabalhador, nem, muito menos, a remissão para a norma legal que comina tal dever;

- a referência à infracção a que corresponde o comportamento faltoso do trabalhador; tendo em conta que o comportamento do trabalhador pode ser um comportamento extra?laboral (nos termos acima indicados), é nestes casos, especialmente importante o estabelecimento, na nota de culpa, de entre aquele comportamento e o dever laboral relevante para efeitos de despedimento".

A nota de culpa no ordenamento jurídico português equivale à convocatória no ordenamento jurídico angolano.

Aplicando o que sem tem vindo a referir à convocatória que deu início ao procedimento disciplinar contra o Apelado, vejamos, na transcrição que se segue, a redaçcão dada à referida convocatória:

"*Nos termos do art. 48º da Lei Geral do Trabalho, convoca-se o funcionário acima mencionado, por consequência da infracção cometida, no dia 16 de Março, no Departamento de Transporte aonde desempenha a função de Mot. Pes. Art. De 2º - B, como se pode verificar na informação / participação de 19/03/2019 proveniente do Sr. Sérgio Varajão sob alegações de:*

No transato dia 16 de Março do ano em curso, o colaborador em causa, utilizou abusivamente a viatura nº 345, Volvo matrícula NBA-82-10, sem estar previamente autorizado pelo seu responsável imediato e fora do horário laboral.

Tendo com a sua actuação violado as seguintes normas da Lei Geral do Trabalho:

Nos termos do artigo 44º aliena a), b) e e) constituindo infracção disciplinar grave, punível nos termos do artigo 206º, alínea c) e f) da Lei Geral do Trabalho em vigor.

Pelo que incorre na aplicação de uma das seguintes medidas disciplinares: Admoestação registada, redução temporária de salário, ou despedimento disciplinar, todas previstas no artigo 47º da L.G.T.

Devendo comparecer nesta Secção no dia 26/03/2019 pelas 8H:00, na condição de prestar declarações.

Mais se comunica, que pode fazer-se acompanhar na entrevista por uma até três (3) testemunhas ou pessoas de sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou sindicato em que esteja filiado".

Da transcrição acaba de fazer, consta simplesmente como acusação feita ao trabalhador a alegação de que: "*no dia 16 de Março de 2019, o colaborador em causa, utilizou abusivamente a viatura nº 345, Volvo matrícula NBA-82-10, sem estar previamente autorizado pelo seu responsável imediato e fora do horário laboral"*.

A convocatória entregue ao trabalhador e que deu início ao procedimento disciplinar não satisfaz a exigência legal de descrição detalhada dos factos. Mostra-se viciada ao não dizer em concreto em que consistiu a "*utilização abusiva da viatura*" e, tal como concluiu a 1ª instância tem lacunas, que inviabilizam o cabal exercício do direito de defesa e do contraditório.

Entretanto, diferente da decisão recorrida que considera o despedimento improcedente, deve ser declarado nulo, nos termos do artigo 208º nº 1 da Lei Geral do Trabalho, por preterição de uma formalidade essencial na convocatória.

2 – Há justa causa para a aplicação da medida de despedimento disciplinar?

A Constituição da República de Angola, no art. 76º, consagra o trabalho como um direito e um dever de todos e no seu nº 4 preceitua que "*o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei*."

Materializando, a previsão constitucional do direito ao trabalho, a Lei nº 7/15, de 11 de Fevereiro, Lei Geral do Trabalho, no seu art. 198º consagra o princípio da estabilidade de emprego e circunscreve as razões susceptíveis de levar à extinção da relação laboral às previstas na lei.

Entre as razões para a extinção da relação jurídico-laboral, a lei aponta a existência da justa causa. Entretanto, o conceito de justa causa é indeterminado e a lei não dá uma definição expressa, sendo que o art. 205º da L.G.T. dispõe 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 ou a ocorrência de motivos objectivamente imputáveis e verificáveis e se torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral."

Com base na transcrição feita, na doutrina e na jurisprudência, para que haja despedimento individual do trabalhador com o fundamento em justa causa disciplinar, é necessário que estejam preenchidos cumulativamente os seguintes requisitos:

1. Prática de uma infracção disciplinar. Trata-se de um requisito de natureza subjectiva, que se traduz num comportamento culposo do trabalhador, baseado no critério de um bónus "*pater familia"* – art. 487º, n. 2, do Código Civil;

2. Impossibilidade da subsistência da relação de trabalho derivada da gravidade da infracção disciplinar. Este é um requisito de natureza objectiva.

3. E a existência de nexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Como regra, a prática de infracção disciplinar (conduta culposa) pelo trabalhador, resulta da violação dos seus deveres decorrentes do contrato de trabalho, da lei, das convenções colectivas de trabalho, e das demais disposições e regulamentos a que ele esteja sujeito.

Porém, a existência de infracção disciplinar não é suficiente para que se conclua pela existência da justa causa. É necessário que a mesma seja grave em si mesma e nas suas consequências.

Fazendo recurso à jurisprudência, a gravidade deve ser aferida objectivamente e não a partir do ponto de vista subjectivo do empregador. Isto é, a valoração de tal comportamento deve ser feita em abstracto, segundo o critério do empregador razoável, tendo em conta a natureza das relações laborais caracterizadas por uma certa conflitualidade, as circunstâncias do caso concreto e os interesses em presença (Ac. da Relação de Coimbra, N.º 4167/04, de 31-03-05, Relator Serra Leitão – in Dgsi.pt).

Neste sentido, dispõe o nº 1 do artigo 53º da LGT, 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, ao grau de culpa do trabalhador, aos seus antecedentes disciplinares e a todas as circunstâncias que agravem ou atenuem a sua responsabilidade."

Por último, além da infracção disciplinar ter de ser grave, é necessário aferir também se tornou impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

De acordo com o Dr.º Monteiro Fernandes, existirá impossibilidade prática de subsistência da relação laboral sempre que, nas circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais, que ele importa, seja de forma a ferir, de modo exagerado e violento, a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador, ou seja, sempre que a continuidade do vínculo jurídico-laboral represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador (*in* Direito do Trabalho, 8ª edição, Vol. I, pág. 461 – Almedina Editora).

Sendo a medida de despedimento a sanção mais grave que qualquer entidade patronal pode aplicar ao trabalhador pela prática de uma infracção, para além dos três requisitos acima descritos, o despedimento por justa causa disciplinar, só será atendível em último caso. Isto é, se não se verificar uma outra medida adequada para o comportamento efectivamente verificado.

O que está aqui em causa é a verificação do *princípio da proporcionalidade*, que é comum a todo e qualquer direito punitivo, princípio esse que implica uma dupla apreciação: a determinação da gravidade da infracção e a graduação das sanções. Este exercício resultará da apreciação do facto delituoso em si, das circunstâncias em que ocorreu a sua prática, das suas consequências, e dos antecedentes disciplinares do trabalhador. Esta justifica-se na medida em que apenas se deverá aplicar uma sanção mais grave quando a sanção de gravidade menor não for suficiente para defender e manter a disciplina dentro da empresa – Ac. da Relação de Coimbra, N.º 4167, de 31-03-05, Relator Serra Leitão – *in* *www.dgsi.pt.*

O princípio da proporcionalidade aqui defendido, vem consagrado no n.º 1 do art. 51º da L.G.T. que prescreve 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, ao grau de culpa do trabalhador, aos seus antecedentes disciplinares e a todas as circunstâncias que agravem ou atenuem a sua responsabilidade*."

É de se fazer referência aos ensinamentos de Bernardo da Gama Lobo Xavier em sua obra Iniciação ao Direito do Trabalho, 3ª Edição, Verbo, pág. 446 que diz que *"o juiz considerará o despedimento como improcedente quando não se apurem os factos suficientes para supor a impossibilidade das relações ou quando se comprovem outros factos capazes de descaracterizar os factos apurados como aptos a conduzir a essa impossibilidade… ou quando, de qualquer modo, possa emitir um prognóstico de viabilidade da relação*".

Por outras palavras, ao juiz compete verificar se, em face da infracção praticada e da prova produzida no processo disciplinar, tornou-se impossível a manutenção da relação jurídico-laboral, utilizando o tal critério do "*empregador razoável"*.

Analisemos os factos apurados com interesse para se aferir a existência ou não de justa causa para o despedimento.

O Recorrente foi admitido ao serviço da recorrida e começou a trabalhar para a Recorrida no ano de 2012, exercendo a função de motorista.

No dia 20 de Março de 2019, foi convocado para uma entrevista no âmbito do processo disciplinar contra si instaurado, acusado de "*no dia 16 de Março do ano em curso (20219), ter utilizado abusivamente a viatura nº 345, Volvo, matrícula NBA-82-10, sem estar previamente autorizado pelo seu responsável imediato e fora do horário laboral"*.

Como já frisado na primeira questão em que se abordou a exigência da descrição detalhada dos factos na convocatória, a que deu abertura ao procedimento disciplinar não descreve em concreto em que consistiu o uso abusivo da viatura sem autorização do responsável imediato.

Na instrução do procedimento disciplinar constam duas actas de entrevista, a primeira é referente às declarações do apelado e a segunda, às declarações de um outro trabalhador, o sr. Pedro Miguel Alves Nogueira da Cruz, que se deduz ser o responsável imediato.

Na entrevista feita ao trabalhador não consta qualquer pergunta que tenha sido formulada para ser respondida. Cuidou-se apenas de redigir aquilo que se deduz terem sido as declarações prestadas nos seguintes termos:

"*Aconteceu o seguinte, no dia transato dia 16 de Março do ano em curso, por volta das 12h:00, dirigi-me a CBL, onde recebi orientações do Sr. Pedro*

Cruz, para depois de descarregar as vinte (20) palhetas de lancil na Obra de Acesso ao Estádio da Tundavala, tinha que recolher todas as palhetes que havia deixado nas Obras onde passei no dia anterior, designadamente 17028 – 2016 – Eywa, Rotunda do Mutundo, Barracões, Hospital Central do Lubango e Pediatria.

Depois segui a marcha e parei no centro da praça, para comprar algumas coisas para mim e demorei cerca de 10 minutos. De regresso, andei cerca de 3kms e a viatura ficou imobilizada. Tentei superar a avaria, mas não tive sucesso, daí liguei para o chefe Sérgio duas vezes, este não atendia, retornado a ligação depois de 20min, expliquei a situação, disse-me que não podia fazer nada porque a oficina já estava fechada. Orientou-me que deixasse a viatura no local e falasse com um segurança ali próximo, para tomar conta da viatura e que voltasse para o Estaleiro."

E as declarações do alegado superior imediato, sr. PM são as seguintes:

"*No transato dia 16 de Março do ano em curso em nenhum momento dei orientações ao colaborador Luís do Vale para passar nas Obras por ele mencionada, para fazer a recolha das palhetes. Logo as declarações do colaborador não correspondem a realidade, são falsas.*"

As declarações dos dois trabalhadores são contraditórias. Entretanto, o Apelante, sem qualquer outro meio de prova fiável, tomou por verdadeiras e conformes à realidade as declarações prestadas pelo superior imediato e então concluiu que as do Apelado eram falsas.

Para uma maior segurança e melhor ponderação na avaliação da decisão a tomar, em face da contradição dos depoimentos, seria recomendável, a título supletivo, o recurso às normas do processo civil para a produção de prova, como é o caso da acareação entre os dois trabalhadores – art. 642º do C.P.C.

Tal como revela a prova produzida, o Apelado, enquanto trabalhador da empresa Apelante, exercia as funções de motorista. Os trabalhos que alega que lhe foram orientados a fazer naquele concreto dia são compatíveis com o exercício das funções de motorista.

As alegações do Apelado ao longo de todo o processo, quer nos articulados que apresentou quer nas contra-alegações são coerentes e em nada contradizem as declarações que prestou no âmbito do processo disciplinar.

Já a empresa Apelante em momento nenhum alega e nem faz prova de que naquele dia específico, 16 de Março de 2019, que tenha atribuído outras tarefas ao seu motorista, diferentes das de passar pelas obras da empresa e recolher as palhetes.

Deixa subentendido que no dia dos factos não tinha atribuído qualquer tarefa ao Apelado. Seria para ele ficar na empresa ou no estaleiro sem fazer nada? Tal hipótese não é defensável tratando-se de uma empresa responsável e com obras em curso.

Em sede de alegações, para sustentar que houve justa causa para o despedimento disciplinar, a Apelante mantém e sustenta que a conduta do trabalhador causou prejuízos à empresa, alegadamente por o Apelado ter sido promotor de uma certa improdutividade que se verificou durante o período das 15h:16min às 16h:08min, perante um compromisso sério existente com o cliente.

Não resta dúvidas de que por algum período de tempo o Apelado permaneceu parado e, como bem reconhece nas suas declarações que prestou durante a entrevista, onde diz que "*parei no centro da praça para comprar algumas coisas para mim e demorei cerca de 40 minutos*".

Será tão relevante a alegada improdutividade?

Segundo se apurou, os alegados factos que ensejaram a instauração do procedimento disciplinar, ocorreram no dia 16 de Março de 2019. Consultado o calendário, dia 16 de Março de 2019 foi num Sábado. Sem alegar e provar qual era a jornada laboral do trabalhador e qual a cultura da própria empresa quanto ao respeito pela quantidade máxima de horas de trabalho semanais previstas na Lei Geral do Trabalho, a Apelada entende que ficar parado das 15 horas e 16 minutos às 16 horas e oito minutos num dia de Sábado gera improdutividade que justifica a extinção da relação jurídico laboral.

Não é de acolher.

Trata-se de um trabalhador que até à data da comunicação do despedimento, estava ao serviço da empresa havia 7 anos. E segundo reconhece a própria Apelante no art.º 2º da sua contestação, "*o Requerente sempre cumpriu com zelo e dedicação as suas funções durante o exercício da sua actividade profissional*" – fls.71-74.

O mesmo reconhecimento por parte da empresa é reiterado no artigo 2º das alegações de recurso da Apelante – fls. 106-115.

Em conclusão, não se fez a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador foi acusado na convocatória e não se provou que a conduta do Requerente constitui justa causa para a aplicação da medida disciplinar de despedimento imediato.

DECISÃO

Nestes termos e por estes fundamentos, os Juízes da Câmara do Cível, Administrativo, Fiscal e Aduaneiro do Tribunal da Relação do Lubango, reunidos em conferência, em nome do povo, acordam em alterar parcialmente a decisão recorrida da improcedência para a nulidade do despedimento e normais confirmar.

Custas pela Apelante com a taxa de justiça fixada em ½.

Registe e notifique.

Lubango, 20 de Julho de 2022

Bartolomeu Hangalo

Marta Marques

Domingos A. Nahanga