



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

Processo: 007/2022

Relator: Desembargador Marilene Camate.

Data do acórdão: 08 de Dezembro de 2022.

Votação: Unanimidade.

Meio processual: Apelação.

Decisão: Alterada a sentença recorrida.

Palavras-chaves: Despedimento improcedente;

Sumário do acórdão.

I- O que está em causa na improcedência do despedimento é a justa causa, o fundamento que o empregador apresenta para despedir o trabalhador é que é insuficiente. A falta de justa causa não se traduz em o trabalhador não ter praticado a infracção disciplinar de que é acusado. Não quer com essa falta de justa causa dizer que não possa haver um comportamento reprovável e censurável do trabalhador, querendo apenas demonstrar-se que tal comportamento não é, de per si, suficiente que possa dar lugar à um despedimento.

Constitui justa causa para despedimento disciplinar, a violação pelo trabalhador dos deveres de zelo e diligência e a manifesta redução continuada e voluntária do rendimento do trabalho, nos termos das alíneas d) e j), do artigo 225º da Lei nº 2/00, de 11 de Fevereiro, aplicável à data dos factos.

Concretizando, o tribunal “*a quo*” deu como provados os factos que constituem infração cometida pelo apelado, como sendo culposos, ilícitos, mas não graves o suficiente ao ponto de pôr em causa o vínculo jurídico-laboral.

As infrações, designadamente, faltas injustificadas por seis dias, não velar pelo funcionamento e manutenção da britadeira, não concertar a mesma e não partir para outras soluções no sentido de manter em funcionamento o sector para não reduzir a capacidade de produção, violam gravemente o dever de zelo e diligência no trabalho, o que originou a quebra de confiança e a cessação da relação jurídico-laboral com a apelante.

Os Juízes da 1ª Secção da Câmara do Cível, Contencioso Administrativo, Fiscal Aduaneiro, Trabalho, Família e Justiça Juvenil do Tribunal da Relação do Lubango, acordam em nome do Povo:

I. RELATÓRIO.

Na sala do Cível, Administrativo, Família e Trabalho, do Tribunal da Comarca do Lubango, **Requerente. A**, casado de (...) de idade, filho de (...) e de (...), natural de (...), portador do passaporte nºXXXX tentou a **Ação de Conflito Laboral** contra (...), com sede no município do Lubango, sita no Bairro (...), Zona (...), que exerce a actividade de (...), representada pelos senhores **Requerido. B1**, de (...) de idade, Português, Administrador e Director Financeiro da Empresa e **Requerido. B2**, de (...) anos de idade, natural do (...), na qualidade de Adjunto do Administrador da Empresa, aduzindo, para tal, os seguintes fundamentos:

1. O **Requerente. A** trabalhou sob autoridade da **Requerido. B1** auferindo o salário mensal de 3.959,00 (Três Mil e Novecentos e Cinquenta e Nove Euros) como técnico de britadeira desde 02 de Agosto de 2007.
2. O **Requerente. A** celebrou em Portugal um contrato de trabalho com a empresa “(...)” em sociedade com a empresa (...) auferindo um salario mensal de 700,00€ (setecentos Euros).
3. **Requerido. B1** não cumpriu com o pagamento de 2007 à 2011 estando em falta cerca 32.504 (Trinta e dois mil e quinhentos e quatro Euros).
4. **Requerido. B1** comprometeu-se em dar o premio de 15.000,00 (Quinze mil Euros) como fruto do trabalho prestado a empresa.
5. No dia 26 de Maio de 2012, **Requerido. B1** rescindiu o contrato de trabalho com **Requerente. A**

Termina pedindo a nulidade do despedimento e a condenação do **Requerido. B1** a indemnizar a quantia de 51.004,00€ (Cinquenta e um mil e quatro Euros) correspondente o valor em Kwanzas de 6.057.796,10 (Seis milhões Cinquenta e Sete Mil, Setecentos e Noventa e Seis Kwanzas e Dez Cêntimos).

Juntou procuração forense e documentos de fls. 6 a 20 dos autos.

No seguimento dos autos, o Juiz da causa proferiu despacho, convidando o **Requerente. A** a aperfeiçoar a sua petição inicial e converter o valor da causa. Do convite resultou a nova petição de fls. 23 a 25.

Devidamente citado, **Requerido. B1** constituiu advogado e contestou os autos por excepção e por impugnação, referido, em síntese:

Por excepção

1. Que não é parte legitima pois em 2007, o **Requerente. A** celebrou um contrato de trabalho em regime de comissão de serviço com a sociedade (...).
2. Do acordo celebrado com a sociedade (...) o trabalho seria prestado em Angola na cidade do (...), sendo que **Requerido. B1** assumiria as despesas correntes do trabalhador em território nacional.
3. Os créditos reclamados do incumprimento contratual por parte da entidade empregadora, correspondem ao período de vigência do contrato com a sociedade (...) e

deverão ser protestados junto a mesma.

Por Impugnação.

1. O Vínculo laboral estabelecido entre as partes teve o seu início no dia 01 de Junho de 2008, mediante outorga do contrato de trabalho.
2. Foi o trabalhador contratado para desempenhar a função de Técnico Especialista de Britadeira.
3. **Requerido. B1** sempre honrou atempadamente com os seus compromissos.
4. O prêmio de produtividade foi efetivamente atribuído no dia 06 de Agosto de 2009, no valor de 4.826,43€ (Quatro mil, oitocentos e vinte e seis Euros e quarenta e três cêntimos), deduzido do crédito que a empresa tem com o trabalhador fruto das despesas decorrentes das sucessivas deslocações e estadia dos seus familiares.
5. **Requerente. A** intencionalmente negou-se a assinar a nota de culpa bem como a convocatória n.º 35/2012, datada de 25 de Maio de 2012 tendentes a instrução do processo disciplinar.
6. Face ao comportamento reprovável de **Requerente. A**, as sucessivas ausências injustificadas, as dificuldades de comunicação com o **Requerido. B1** deram início ao processo disciplinar, cumprindo os procedimentos legalmente previstos no art.º 50º da LGT.

Termina fazendo um pedido reconvenicional da liquidação de remanescente no valor de 1.436.014,96 Akz (um milhão, quatrocentos e trinta e seis mil, catorze kwanzas e noventa e seis cêntimos).

Proferido Despacho Saneador com especificação e questionário 174 verso a 175, veio o mesmo reclamar, à fls. 205 verso e juntou docs. de fls. 228 e 245.

Seguidamente foi proferida a sentença, julgando a acção parcialmente procedente, que decidiu:

Notificadas as partes da decisão a **Requerido. B1** interpôs recurso de apelação por inconformação fls. 274.

O **Apelante** apresentou as alegações de fls. 299 a 302, formulando as seguintes conclusões:

- a) O que se tratou foi tão-somente a cessação do vínculo laboral por justa causa subjectiva, consubstanciada nas ausências constantes do **Apelado** ao local de trabalho, facto que galvanizou uma determinada improdutividade do sector.
- b) Não obstante a improdutividade do sector, é premente clarificar que o ora **apelado**, foi protagonista de 6 (seis) faltas consecutivas e injustificadas, carentes de algum motivo aparente e plausível.

- c) 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.
- d) O comportamento do **apelado** terá sido grave, porque, não obstante as constantes ausências injustificadas consubstanciadas em 6 (seis) faltas, o mesmo de forma intencional pretendeu prejudicar a **apelante**, com a intenção de aproveitar-se da avaria da britadeira para criar pretextos com vista a ilibar-se de qualquer responsabilização.
- e) Entre os comportamentos que podem constituir justa causa de despedimento encontram-se em primeiro lugar a violação dos deveres de assiduidade e pontualidade, que provoque prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou quando o número de faltas injustificadas ultrapasse 3 dias por mês ou 12 por ano ou ainda em caso de violação de horário de trabalho ou quebra de pontualidade, com atrasos superiores a 15 minutos mais de 5 vezes por mês.
- f) Apelante, não vê justificativos para a sua condenação junto do Tribunal “*a quo*” por se tratar da cessação ou extinção da relação jurídico-laboral por despedimento disciplinar em virtude da instauração do competente processo disciplinar.

Remetido ao Tribunal “*ad quem*” o recurso foi aceite como próprio, interposto atempadamente e por quem tem legitimidade.

Colherem-se os vistos legais.

II. OBJECTO DE RECURSO

Sendo o âmbito e objecto do recurso delimitados para além das meras razões de direito e das questões de conhecimento oficioso, pelo inserto nas conclusões das alegações do recorrente, nos termos do disposto nos artigos 660º nº 2, 664º nº 3, 684º e 690º nº 1º todos do C.P.C; emerge como questão a decidir a seguinte:

1. Saber se o despedimento é ou não improcedente.

III. FUNDAMENTAÇÃO DE FACTOS

Da sentença recorrida resultam provados os seguintes factos:

- 1. **Requerente. A** em 2007, em Moledo-Portugal celebrou um contrato de trabalho em regime de comissão de serviço em Angola, com a firma (...), auferindo um salário mensal de Euros 700,00 (Setecentos Euros).
- 2. Em 1 de Junho de 2008, o **Requerente. A** celebrou com o **Requerido. B1** um contrato de trabalho, com a duração de 1 ano, para desempenhar as funções de encarregado geral, auferindo um salário de base e subsídios iniciais num total de € 3.250,00 (Três Mil, Duzentos e Cinquenta Euros), tendo posteriormente passado

de 4.000,00 (Quatro Mil) à 4.355,00€ (Quatro Mil, Trezentos e Cinquenta e Cinco Euros).

3. A relação laboral terminou como consequência da aplicação da medida disciplinar de despedimento, em processo instaurado contra o **Requerente. A**, em que há participação, convocatória, auto de declarações, relatório final, decisão e comunicação (doc. fls.104-115).
4. A **Requerente. A** efectuou despesas a favor do requerente durante o mês de Abril de 2008 a Abril de 2011, totalizando em € 41.158,00 (Quarenta e Um Mil, Cento e Cinquenta e Oito Euros);
5. Do prêmio de produtividade, o valor em 15.000,00€ (Quinze Mil Euros) a que o **Requerente. A** tinha direito, o **Requerido. B1** só pagou € 4.826,43€ (Quatro Mil, Oitocentos e vinte e seis Euros e quarenta e três cêntimos).
6. O restante ficou por efectuar descontando do valor de parte das despesas feitas pela entidade empregadora a favor dos familiares do **Requerente. A**.
7. Parte do valor correspondente a salários foi sendo descontado pela **Requerido. B1**, para pagamento das despesas com as viagens, vistos e renovação de vistos a favor dos familiares do **Requerente. A**;
8. Dos valores depositados pela **Requerido. B1** na conta do **Requerente. A** em Portugal e os recebidos em mão pelo mesmo, perfaz um total de 12.511,26 € (Doze Mil e Quinhentos e Onze euros e Vinte Seis Cêntimos).
9. O **Requerente. A** recebeu da requerida os salários de Janeiro a Junho de 2012 com os devidos acertos de conta.
10. O **Requerente. A** não possui com o **Requerido. B1** uma dívida de 11.396,616(Onze Mil, Trezentos e Noventa e Seis Euros e Sessenta e um Cêntimos), uma vez que, os valores que reclama foram alvo de acerto de contas e a outra parte foi-lhe dado como prémio de produtividade.
11. No dia 01 de Junho 2012, foi o **Requerente. A** convocado para uma entrevista no âmbito do processo disciplinar contra si instaurado, doc. de fls. 02 do processo disciplinar;
12. Na nota de culpa, o **Requerente. A** foi acusado "de que a execução do trabalho tem sido alongada, não se verificando a progressão condizente com os ritmos anteriores", doc. de fls.39 dos autos e documentos de fls. 02 e 07 do processo disciplinar;
13. Realizada a entrevista no dia 04 de Junho de 2012, o requerente declarou que "*a sua quebra de produção se deveu a avaria do equipamento, que desde 05 de Janeiro de 2012, se fez a requisição das peças ao engenheiro, (...). A britadeira chama-se Brown Lenox, que é uma britadeira velha. A produção diminuiu porque*

a mesma estava a dar sinal de desgaste, em Fevereiro parou definitivamente. Desde a requisição feita por mim em Janeiro até uma semana atrás não tinha chegado. Face a avaria da britadeira velha em Fevereiro chegou uma nova britadeira Tel Smith Primário, no final do primeiro trimestre que não foi montada porque faltava alguns acessórios, e a autorização por parte do meu chefe directo, para dar continuidade a aplicação. Contudo preparei a estrutura para a colação da Tel Smith, para quando tivesse as ordens necessárias para avançar. As minhas ausências com a minha esposa ao médico têm sido sempre fora das horas de trabalho, sobre as propinas do meu filho a minha esposa é que tem ido pagar".

14. Terminada a entrevista, requerida suspendeu o **Requerente. A** sem perda de remuneração- fls. 4 do processo disciplina;
15. No dia 12 de Junho de 2012, foi convocado o senhor (...) com a função de operador de maquinas, como testemunha declarou que" *a britadeira parou por desleixo do encarregado porque tinha que fazer um stock porque a mesma só fez cinco meses de duração. Via, por outro lado, a possibilidade de compensar a quebra de produtividade recorrendo a outros meios que tinham acabado de ficar disponíveis na pedreira, não tendo, no entanto, sido aproveitado para este efeito. Não tendo deixado de trabalhar nas tarefas correntes da pedreira, ao empenho colocado na execução das tarefas preparatórias da montagem do novo primário, Tel Smith, não foi o mesmo antes do surgimento do conflito. A fabricação das peças acessórios prolongou-se para além daquilo que seria normal noutras alturas. Quanto as ausências não pode pronunciar-se pois, sobre elas pois não era minha função nem obrigação do senhor (...) comunicar-me a razão de ser da mesma, pelo que desconheço se ausentou-se com ou sem licença e para que fim terá feito".*
16. O instrutor do processo elaborou o seu relatório final no dia 14 de Junho de 2012 e o **Requerente. A** sancionado com a medida disciplinar de despedimento imediato, "por motivo de não ter prestado o trabalho com diligência e zelo, forma, tempo e local estabelecido, não aproveitado plenamente o tempo e capacidade produtiva, ausência constantes do local de trabalho, seis dias de faltas injustificadas, designadamente nos dias 28, 29, 30, 31, 01, 02 e 03, desinteresse pelo cumprimento das obrigações, conflito constante com os colaboradores.

Antes de se passar a apreciação da questão objecto do presente recurso, não se pode ficar indiferente ao desvio do princípio da regularidade dos actos processuais, constatado da sentença proferida pela Meritíssima Juíza "a quo".

Importa realçar a necessidade premente de qualificação em primeira instância dos factos provados e decisivos para convicção do julgador, devendo abster-se à transcrição romanceada dos depoimentos e declarações dos intervenientes processuais, como consta dos pontos 13 e

15 da matéria factual.

Os Tribunais, no exercício da sua função jurisdicional, devem obedecer a boa técnica jurídica prevista nos artigos 511º, 653º e 659º todos do Código do Processo Civil.

IV. O DIREITO

Passando à apreciação da questão objecto do presente recurso, importa verificar o seguinte:

1. Saber se o despedimento é ou não improcedente.

O **apelante** em sede de alegações requer que este tribunal aprecie a sentença recorrida, por não ver justificativas para sua condenação junto do tribunal a quo que declarou improcedente o despedimento e condenou o apelante em indemnização.

Assiste-lhe razão?

Segundo Norberto Capeça in, Os despedimentos à luz da nova lei Geral do Trabalho, pág. 166. *"O que está em causa na improcedência do despedimento é a justa causa, o fundamento que o empregador apresenta para despedir o trabalhador é que é insuficiente. A falta de justa causa não se traduz em o trabalhador não ter praticado a infracção disciplinar de que é acusado. Não quer com essa falta de justa causa dizer que não possa haver um comportamento reprovável e censurável do trabalhador, querendo apenas demonstrar-se que tal comportamento não é, de per si, suficiente que possa dar lugar à um despedimento".*

Constitui justa causa para despedimento disciplinar, a violação pelo trabalhador dos deveres de zelo e diligência e a manifesta redução continuada e voluntaria do rendimento do trabalho, nos termos das alíneas d) e j), do artigo 225º da Lei nº 2/00, de 11 de Fevereiro, aplicável à data dos factos.

Assim sendo, para que se verifique a justa causa é necessário um comportamento culposo e ilícito do trabalhador e que desse comportamento, pela gravidade ou consequência, decorra a impossibilidade prática e imediata da subsistência do vínculo laboral.

Tal impossibilidade deve ser aferida não em termos de impossibilidade objectiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto, considerando o entendimento de um **bónus pater família**, isto é, de um empregado razoável, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade e de proporcionalidade.

Dispõe o art.º 224º nº 1 da LGT, que *"o despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, como tal se considerado a prática de infração disciplinar grave pelo trabalhador, ou a ocorrência de motivos objetivamente verificáveis, desde que num ou outro caso se torne praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral"*

Concretizando, o tribunal a quo deu como provados os factos que constituem infração cometida pelo apelado, como sendo culposo, ilícito, mas não grave o suficiente ao ponto de pôr em causa o vínculo jurídico-laboral.

Ora, o apelado na qualidade de encarregado geral tinha responsabilidades acrescidas e ao seu cargo estão associados laços de confiança, cuja conduta se deve pautar por um padrão de honestidade e diligência acima da média.

As infrações, designadamente, faltas injustificadas por seis dias, não velar pelo funcionamento e manutenção da britadeira, não concertar a mesma e não partir para outras soluções no sentido de manter em funcionamento o sector para não reduzir a capacidade de produção, violam gravemente o dever de zelo e diligência no trabalho, o que originou a quebra de confiança e a cessação da relação jurídico-laboral com a apelante.

Quanto a quantificação dos danos provocados pela conduta do apelado, à apelada, entendemos que apenas serviriam para o exercício do direito a indemnização, que nem sequer foi nos autos arguida pela apelante.

Pelo acima exposto conclui-se que existe justa causa para o despedimento e é lícita a cessação do contrato de trabalho que unia as partes neste litígio.

Assim, a base probatória é favorável a alteração de decisão recorrida.

V. DECISÃO:

Nestes termos e fundamentos, os juízes da 1º secção desta Câmara, decidem em dar provimento ao recurso e, em consequência alterar a sentença recorrida.

Sem custas

Registe e notifique

Lubango, 08 de Dezembro de 2022.

Os juízes Desembargadores

Marilene Camate-Relatora

Lourenço José-1º Adjunto

Tânia Brás-2º Adjunta

