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

ACÓRDÃO

Processo n.º: 002/2023

Relator: Desembargador, Domingos Astrigildo Nahanga

Data do acórdão: 07 de Novembro de 2023

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Revogada decisão recorrida

Palavras-chaves: plano de recapitalização e restruturação; ilicitude do despedimento; razões objectivas; emprego sem turbações; Balcão de Kassange-Moçamedes.

Sumário do acórdão:

I- A bordagem do caso está em volta do procedimento e justeza na extinção do vínculo laboral, importando por isso atentar ao regime a que está submetido, regulado pelas normas esparsas quer sejam no Decreto nº 3/81, de 11 de Janeiro, Lei nº 9/81, de 2 de Novembro, na Lei nº 22-B/92, de 9 de Setembro, LGT e aos princípios fundamentais do Direito de Trabalho e supletivamente pelo Código Civil.

II- O contrato de trabalho, enquanto estiver em execução, o que é esperado é que o mesmo persista no tempo acordado. A modificação, por qualquer circunstância, subjectiva ou objectiva, que ocorra em relação a uma das partes trás consigo efeitos de vária ordem, principalmente para o trabalhador. A extinção do vínculo pode ocorrer no âmbito individual ou colectivo, sendo no primeiro, por razões subjectivas ou objetivas em relação ao trabalhador ou objectivas, no segundo caso, em relação ao empregador, atento aos artigos 205º e 210º da LGT.

III- Se o desejável é ter um emprego sem turbações que criem insegurança na sua manutenção, como decorre do número 1 do artigo 198º da LGT; e número 4 do artigo 76º da CRA, todavia, as vicissitudes decorrentes do instável mercado de trabalho e das organizações, impõem a qualquer profissional a capacidade de se readequar as circunstâncias do momento, sujeitando-se a mobilidade da vida e do mercado de trabalho.

IV- Quer se trate de despedimento individual, por razões objectivas, previsto nos artigos 210º a 213º, quer se trate de despedimento colectivo regulado nos termos dos artigos 216º a 222º da LGT; o ritual seguido, para a extinção do posto de trabalho do Apelado está suficientemente concretizado naquele regime, para ser imaculado pelos vícios apontados na decisão recorrida

V- Assiste razão a Apelante quanto a invocada correcção e legalidade na forma e no fundamento da extinção do contrato laboral havido, entre si e o colaborador. Por isso, não se pode apontar, qualquer mácula no procedimento, e nos benefícios que acabou

por atribuir ao trabalhador, que estando de acordo com o prometido; ainda estava acima do que em condições normais seria exigível, se atentarmos as obrigações previstas nos artigos 236º nº alínea a) e 237º nº 1 alínea a) da LGT.

VI- A justiça laboral, não pode ser vista só quando se prove a pretensão a favor do trabalhador. Ela, como toda a justiça com vocação de criar harmonia, deve estabelecer e restabelecer a paz, confiança e quando assim não seja; atender aos anseios laborais, com a equidistância necessária e o respeito a todas as partes, a todos os valores e objectivos que regem a relação entre empregadores e empregados.

*** * ***

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

I. RELATÓRIO.

Na Sala de Trabalho do Tribunal de Comarca de Moçâmedes, **WW**, casado, filho de (…) e de (…), titular do B.I. nº (…), de 16 de Janeiro de 2019, natural da Samba, Província de Luanda e residente na cidade de Moçâmedes, Província do Namibe, bairro (…), utente do tel. n.º (…); intentou acção de Conflito Laboral, contra: **YY**, representado por **XY**, residente na cidade de Moçâmedes; pedindo seja:

1. Declarado nulo o despedimento, nos termos do n.º 6 do artigo 208.º combinado com o artigo 307.º todos da LGT;

2. Condenada a requerida a pagar os salários que deixou de receber desde o mês de Maio de 2021;

3. Declarada nula a indemnização que a requerida domiciliou na conta do requerente no mês de Maio de 2021;

4. Condenada a requerida no pagamento da indemnização pela violação do direito ao trabalho nos termos da CRA e da LGT;

5. Condenada a requerida a proceder ao pagamento mensal estimado em Kz 383.540,00 (trezentos e oitenta e três mil, quinhentos e quarenta kwanzas), devido ao trabalhador, referente aos salários bases que teria recebido desde Maio de 2021 se estivesse a prestar trabalho até a data do trânsito em julgado da sentença, nos termos do n.º 3 do artigo. 209.º da LGT;

6. Condenada a requerida ao pagamento das contribuições à Segurança Social e referentes ao tempo de trabalho que o requerente passou na empresa, para a sua inscrição na Segurança Social e recepção da sua merecida pensão de reforma por velhice nos termos da Lei n.º 7/04 de 15 de Outubro, Lei de Bases da Protecção Social;

7. Condenada a requerida no pagamento de custas Judiciais e acréscimos legais;

8. Condenada a requerida no pagamento dos honorários advocatícios no valor de 1.000.000,00 (um milhão de kwanzas);

9. Actualizados os valores referenciados no pedido a data dos factos, em conformidade as politicas cambiais e monetárias actuais, dada a desvalorização da moeda nacional, Kwanza.

Para o efeito alegou dentre outros factos que trabalhou para a requerida desde 2007 a 2021, tendo auferido uma remuneração líquida em Kwanzas 383.540,00 (trezentos e oitenta e três e quinhentos e quarenta), e que foi obrigado a assinar um documento de rescisão do contrato em 2021, sem recepção do certificado de trabalho e que nunca foi informado dos seus descontos a Segurança social.

Citada a requerida, veio esta defender-se por excepção peremptória, e alegando razões económicas e financeiras para a redução de postos de trabalho, incluindo o do requerente aquando do encerramento da agência em que o requerente prestava serviço. Que este facto era sabido pelo trabalhador por ter sido informado sobre o processo de extinção. E terminou pedindo a procedência da excepção e como consequência a absolvição do pedido (16 a 24).

Notificado o requerente veio apresentar Réplica (fls. 32 a 39), reiterando em suma o vertido no seu requerimento inicial.

Designada a audiência preparatória, a mesma teve lugar, em conformidade a acta de fls. 49 a 51, tendo-se na ocasião tentado a conciliação de que não resultou acordo entre as partes.

Proferido Despacho-Saneador com especificação e questionário (fls. 53 a 56), o mesmo não foi reclamado.

Designada data para a audiência de discussão e julgamento, que se realizou de acordo com as formalidades constantes em acta de fls. 95 e 96, veio posteriormente proferir-se Sentença de fls. 169 a 175, que julgou procedente a acção e condenou a requerida a reintegrar o trabalhador e pagar o valor de Kz. 5.293.458,00 (Cinco Milhões, duzentos e Noventa e Três mil, Quatrocentos e Cinquenta e Oito Kwanzas), referente aos salários base que deixou de receber desde a data do despedimento até a decisão.

A requerida inconformada veio interpor o presente recurso, o que foi admitido por despacho de fls. 187.

Remetidos os autos a esta instância e feita a revisão foi proferido despacho nos termos do artigo 701.º do CPC, aceitando o recurso como sendo o próprio e com o efeito atribuído.

Notificada a recorrente para as alegações, veio esta juntar aos autos conforme fls. 216 a 226, concluindo em suma no seguinte:

1. O Tribunal *a quo* andou mal nos termos em que andou, uma vez que a Apelante não cometeu nenhuma ilegalidade;

2. O posto de trabalho a que o Apelado foi colocado era dependência e extensão do Balcão de Kassange-Moçamedes e encontrava-se em funcionamento,

quando este foi transferido;

3. O Apelado foi alvo do despedimento por causas objectivas, pois o seu posto de trabalho foi extinto por força do plano de Recapitalização e Restruturação;

4. O Despedimento do Apelado tem unicamente a ver com a extinção do posto de trabalho e não o despedimento que obrigava preencher um dos requisitos apresentados;

5. A Apelante cumpriu com todas as normas estatuídas na LGT para despedir o Apelante, bem como realizou o pagamento da devida compensação;

6. Além da devida compensação, a Apelante acresceu uma indemnização de 25% sobre esse cálculo e prorrogou o seguro de saúde do Apelado para 6 meses, bem como criou um pacote de compensações e benefícios para os colaboradores despedidos.

7. O Tribunal *a quo*, fundamenta a sua condenação na inobservância dos pressupostos da redução dos trabalhadores, definidos pelo Plano de Recapitalização e Reestruturação da Apelante, o que não se coaduna com a verdade;

8. O vínculo laboral entre as partes teve início em Novembro de 2007, data em que o Apelado passou a integrar o quadro de colaboradores da Apelante, desempenhado a função de Tesoureiro no Balcão de Kassanje-Moçâmedes, em regime de rotação com o posto do Mercado 5 de Abril e, posteriormente passou este somente a desempenhar as suas funções no posto de atendimento do Mercado 5 de Abril;

9. O posto de trabalho foi extinto e, como consequência, também findou a relação laboral com a Apelante;

10. Contrariamente ao transcrito na sentença, o posto de trabalho a que se encontrava alocado o Apelado, estava em funcionamento, senão não haveria razão de a Apelante continuar a efectuar o pagamento de salários de trabalhadores que não estivessem a executar as obrigações adstritas à sua função;

11. A Apelante foi afectada pela deterioração dos índices de estabilidade financeira, debilitando a sua actuação e posicionamento no sector financeiro e erodindo os recursos públicos alocados; facto este que incitou a sua integração no diagnóstico e reestruturação do Sector Bancário Nacional Público e Participações na Banca, elaborado pelo Grupo de Trabalho criado e orientado para avaliação do Sistema Bancário Nacional Público.

12. Nos termos do Plano de Recapitalização e Reestruturação (PRR), aprovado para a Apelante, com o fim de optimizar os custos operacionais, viu-se obrigada a reduzir o quadro de colaboradores e encerrar vários postos de trabalho, dando início ao processo de despedimentos por causas objectivas, tendo por base os fundamentos estatuídos no artigo 219.º na LGT;

13. O processo de despedimento colectivo instaurado, obedeceu aos requisitos exigidos e abrangeu simultaneamente mais de 20 trabalhadores, despedidos aproximadamente 2.108 colaboradores e extinguidos 145 postos de trabalho. Infortunadamente foi o Apelado um desses trabalhadores, pois, foi o seu posto de trabalho extinto; o que originou a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho pois a Apelante não dispõe de outro posto de trabalho para integrar o colaborador;

14. O Apelado nunca preencheria o requisito de colaborador admitido nos últimos cinco anos, tal como o Tribunal *a quo* decidiu julgar, mesmo que fizesse parte de outro grupo de colaboradores despedidos sem terem os seus postos de trabalho extintos, preencheria o requisito de colaborador inativo, pois depois de extinto o seu posto de trabalho, este não desempenharia nenhuma actividade laboral;

15. Criou-se um pacote de compensação e Benefícios para os trabalhadores afectados pelo PRR, do qual o Apelado recebeu toda a compensação que lhe era devida, resultante do despedimento por causas objectivas de que foi alvo, tal como o mesmo chega a confessar parcialmente no seu RI. Foi ainda o Apelado indemnizado de acordo ao exigido pela LGT, e acrescido de uma indemnização financeira de 25% sobre cálculo, teve o seu seguro de saúde estendido para 6 meses;

16. O despedimento por causas objectivas que deu lugar ao despedimento de mais de 2000 colaboradores, incluindo o Apelado, foi devidamente instaurado respeitando todos os preceitos constitucionais e laborais exigidos para o efeito, bem como os próprios requisitos constantes do PRR;

17. O que facilmente pode ser comprovado por todos os factos narrados pelo Apelado, bem como a matéria probatória carreada nos autos, não havendo qualquer vício de forma ou substância que pudesse determinar a ilicitude do despedimento, tal como o Tribunal *a quo* decidiu, não analisando exaustivamente os meios de prova que lhe serviram de suporte, tendo proferido decisão alicerçada no desconhecimento da realidade factual aqui descrita e na sua decisão limitou-se a transcrever literalmente parte do escrito nos autos sem fundamentação criteriosa e cuidadosa, o que constitui obstáculo a um julgamento justo e imparcial;

18. A decisão proferida pelo Tribunal *a quo*, não se dignou a cumprir com o estatuído na Lei Constitucional, artigo 70.º

Notificado o Apelado, este não se opôs às alegações.

Aberta vista ao Ministério Público, este emitiu o parecer e requereu a extração de cópias de certidões para averiguação do cumprimento da lei pela entidade competente no que

concerne a inscrição do Apelado na Segurança Social (fls. 231).

Posto isso, seguiram-se os sucessivos vistos legais aos Juízes adjuntos (fls. 232 e verso).

II. OBJECTO DO RECURSO

Face às conclusões apresentadas pelos agravantes, que delimitam o objecto do recurso, para além das excepções de conhecimento oficioso, que decorrem do disposto nos artigos 660º nº 2, 664º, 684º nº 3 e 690 nº1, todos do Código de Processo Civil; emerge como questão a apreciar e decidir em sede do presente recurso saber:

-Se houve inobservância dos pressupostos por parte da Apelante na extinção do vínculo laboral com o Apelado.

* * *

III. FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Do rol da matéria de facto em que assenta a decisão recorrida, extraímos como fundamentos cruciais os seguintes:

1. O requerente iniciou a sua actividade no YY no dia 19 de Novembro do ano 2007, exercendo as funções de tesoureiro e auferindo um salário mensal líquido em Kz. 383.540,00 (trezentos e oitenta e três mil e quinhentos e quarenta e quatro);

2. Desde a data da admissão do requerente, sempre trabalhou no Balcão do Kassange-Moçâmedes;

3. Em 20 de Fevereiro de 2021, o requerente foi transferido para o posto de atendimento do Mercado 5 de Abril, que se encontrava encerrado há mais de um ano;

4. O requerente começou a trabalhar na requerida empresa YY, em Novembro de 2007 até 15 de Março de 2021, auferindo um salário mensal base em Kz 294.000,00 (duzentos e noventa e quatro mil) e líquido a receber em Kz 383.540,00 (trezentos e oitenta e três mil, quinhentos e quarenta);

5. Em 15 de Maio de 2021, o requerente assinou a rescisão do vínculo laboral que mantinha com a requerida, com o fundamento de que o posto de trabalho em que o mesmo estava colocado tinha sido encerrado a função de tesoureiro;

6. Por razões económicas-financeiras o YY procedeu ao encerramento de diversos postos de trabalho, inclusive na província do Namibe, e um dos pontos do mercado 5 de Abril, onde o requerente tinha sido transferido no mesmo ano em que foi despedido.

Factos não provados:

7. Que todos os trabalhadores dos postos de trabalho encerrados foram despedidos;

8. Que a seleção no despedimento foi feita com observância dos critérios de preferência na manutenção do emprego e o plano de recapitalização e restruturação elaborado onde estão definidos os pressupostos dos colaboradores abrangidos no programa de redução.

9. Que no ano de 2021, sem esclarecimento devido viu-se obrigado a assinar um documento de rescisão do contrato, não contendo a assinatura do representante da empresa e sem acesso a uma via de comprovativo tampouco a recepção do certificado de trabalho em cumprimento a LGT, artigo. 201º. O posto de trabalho referenciado pela requerida empresa já se encontra fechado há sensivelmente 1 ano;

10. Que da referida rescisão não coube cumprimento do processo devido, uma vez que, o requerente sempre trabalhou no Balcão do Kassanje-Moçâmedes e o tempo de serviço não corresponde a realidade dos factos.

* * *

IV. APRECIANDO

A questão coloca-se no âmbito das relações laborais entre empregado e empregador, cujo vínculo mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado remontava há 15 anos, com prestação regular de trabalho intelectual e contraprestação remuneratória, cuja extinção ocorre por razões objectivas, respeitantes ao empregador.

A bordagem do caso está em volta do procedimento e justeza na extinção do vínculo laboral, importando por isso atentarmos ao regime a que está submetida, regulado pelas normas esparsas quer sejam no Decreto nº 3/81, de 11 de Janeiro, Lei nº 9/81, de 2 de Novembro, na Lei nº 22-B/92, de 9 de Setembro, LGT e aos princípios fundamentais do Direito de Trabalho e supletivamente pelo Código Civil.

A decisão recorrida, para fundamentar a inexistência de justa causa, para o despedimento do Apelado apegou-se aos critérios de redução de colaboradores constantes no plano de Recapitalização do Banco, invocando a sua não observância em prejuízo do trabalhador recorrido e a violação do critério da preferência na manutenção do emprego, previsto no artigo 234º nº 3 da LGT, revogada.

Na 1º instância em que se proferiu a decisão favorável ao requerente, ora Apelado foi declarado ilícito o despedimento e em consequência condenada a requerida, Apelante, no caso, na reintegração e no pagamento a favor do requerente de uma quantia em Kz 5.293.458,00 (cinco milhões e duzentos e noventa e três mil e quatrocentos e cinquenta e oito), donde viria a requerente insurgir-se contra a decisão interpondo o presente recurso.

O mecanismo de recurso, via para a reversão de qualquer decisão que incida sobre interesses controvertidos, com o potencial de causar prejuízos a qualquer uma das partes em conflito manifesto está ao alcance, de quem nele tenha interesses legítimos, atento ao artigo 680º do CPC e artigo 215º, já que, como dispõe este artigo, o trabalhador pode recorrer judicialmente do despedimento por discordância com a redução ou alteração do posto de trabalho e por violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego.

O inconformismo da recorrente, motivadora do presente recurso assenta no facto de considerar que a análise fáctica e os fundamentos de direito em que se ancora a decisão impugnada estão em dissonância.

Sendo este o momento para dissecar o caso trazido em recurso, importa responder à questão:

Houve inobservância dos pressupostos por parte da Apelante na extinção do vínculo laboral com o Apelado?

A) Quanto ao processo do despedimento

Por despacho presidencial nº 310/ 2017, de 28 de Dezembro, foi criado um grupo de trabalho, com objectivo de proceder a avaliação dos sistema bancária nacional público, visando a restruturação das instituições financeiras bancárias públicas em que está inserida o YY.

A relação havida, atento aos argumentos das partes persistiu no tempo por 15 anos, tendo cessado no momento em que Apelante despoletou o despedimento em 15 de Março de 2021, emitindo uma carta de aviso prévio dando a conhecer o facto de o trabalhador ter sido abrangido pelo PRR, nos termos do artigo 219º da LGT e a intenção de não mais poder continuar com a relação. A carta foi recebida e assinada pelo Apelado, conforme fls. 25.

O contrato de trabalho, enquanto estiver em execução, o que é esperado é que o mesmo persista no tempo acordado. A modificação, por qualquer circunstância, subjectiva ou objectiva, que ocorra em relação a uma das partes trás consigo efeitos de vária ordem, principalmente para o trabalhador.

A extinção do vínculo pode ocorrer no âmbito individual ou colectivo, sendo no primeiro por razões subjectivas ou objetivas em relação ao trabalhador ou objectivas, no segundo caso, em relação ao empregador, atento aos artigos 205º e 210º da LGT.

Um dos factos que o Tribunal não deu por provado é que a rescisão não cumpriu com o devido processo.

No entanto, dado que o facto crucial levado em conta pelo Tribunal *a quo* foi a não observância do procedimento devido, por parte da entidade empregadora, importa atentar ao processo desencadeado:

1. Em 25 de Agosto, foi aprovado o pacote de compensações e benefícios para o procedimento de extinção do posto de trabalho e rescisão por mútuo acordo (fls. 147 e 148 e 149);
2. Em 02.06.2020 a entidade empregadora endereçou ao Director geral da Inspecção Geral do Trabalho sobre a intenção de encerrar agências e postos de atendimento e redução dos colaboradores do Banco e extinção de postos de trabalho, mediante despedimento colectivo, constando nela as razões (fls. 61,62 e 63), tendo sido dado conhecimento a Ministra das Finanças, Secretário de Estado das Finanças e tesouro, Governador do banco Nacional de Angola, Director Geral do Instituto Nacional de Segurança Social, Director Geral da Caixa de Segurança Social das Forças

Armadas e Presidente do Conselho de Administração do IGAPE;

3. Em 4 de Março a Apelada endereçou ao Centro de Emprego da província do Namibe, ofício dando nota sobre a intenção de levar a extinção de postos de trabalho e despedimento colectivo invocando razões de ordem, tendo na ocasião remetido a lista dos colaboradores abrangidos em que constava o Apelado, com o numero de ordem 4, conforme fls. 65, 66, 67 e 68;
4. Em 15 de Março de 2021ª Apelante emitiu o aviso prévio de despedimento colectivo ao Apelado, contendo no seu 6 & o seguinte teor: "*Com vista a implementação das medidas acima descritas e, ocorrendo a impossibilidade de enquadramento em posto de trabalho equivalente, nos termos do disposto nos artigos 216º e 219º da lei nº 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho, informamos da extinção da relação jurídica-laboral que mantinha com o YY, com efeito a partir do dia 17 de maio de 2021"*. No mesmo aviso estão descritos os benefícios associados;
5. Em 03 de Maio de 2021, foi emitida a carta de rescisão do contrato de trabalho entre a Apelada e o Apelado, dando nota sobre o compromisso de assunção do pagamento das compensações previstas conforme fls.86;
6. Em 3 de Maio foi emitida a carta de recomendação a favor do Apelado (fls. 90);
7. Foi emitido o certificado de trabalho e na mesma data a contagem de tempo de serviço; (fls. 91 e 92).
8. Em data invisível foi emitido a favor do Apelado o recibo de quitação, assinado e carimbado pela entidade empregadora (fls. 94).

A relação foi começada na vigência de uma lei anterior e a execução do contrato foi abrangido pela lei nova; sendo esta a que se aplica para efeitos de modificação e extinção. Tal como impõe o princípio geral da aplicação da lei no tempo, nos termos do artigo 12º do CC, a lei nova com o seu imediatismo, não retroage e foca-se na regulação dos factos novos, conteúdo, os direitos e obrigações. O tentar preservar as relações com a invocação da lei revogada, não tem razão de ser, ainda que, com muito esforço se tente chamar à colação o princípio do *favor laboratoris*, nos termos em que se pretende avocar.

"*O direito de trabalho não foi estabelecido para defender os trabalhadores contra os empregadores, ele existe em defesa de um interesse geral, onde se inclui toda a comunidade"* Martinez, Pedro Romano *in* Direito de Trabalho, p. 239, 2020, 5ª Ed. Coimbra. Este é o entendimento que melhor se adequa, ante aos factos trazidos em juízo. Mesmo que se quisesse apelar ao princípio da lei mais favorável, ainda assim, não caberia aqui lugar a tal exercício pelo facto de:

a) Com a revogação da invocada Lei nº 7/00, de 11 de Fevereiro, por força do artigo 313º, da actual lei, significa que, no âmbito de aplicação da lei no tempo, a modificação e extinção da relação havida está sujeita a lei vigente;
b) É uma inutilidade fazer menção a lei da celebração do contrato para este caso, nada tendo havido bilateralmente entre as partes, que imunize o contrato, da lei do momento da extinção e nem tendo sido salvaguardados quaisquer efeitos anteriores nas normas transitórias, da actual Lei, que se pudesse chamar a colação;

c) A lei mais favorável só ocorre nas situações em que havendo duas leis no tempo, regulando a mesma situação diferentemente, uma delas salvaguarda melhor os direitos do trabalhador, sendo neste caso em que se apela àquele princípio; o que não é a presente situação;
d) Se, se abrisse brecha para tal exercício em condições extravagantes, como parece ser o caso, ter-se-ia ainda assim, o cuidado de atentar ao número 1 daquele artigo e lei, donde se alcança que na determinação dos trabalhadores a despedir, e caso não se trate do encerramento do serviço ou estabelecimento , o empregador deve respeitar os critérios fixados nas alíneas a) e b).

Aqui importa realçar que só nos permitimos retroceder no tempo, referindo-nos a invocada lei revogada, para significar, que não há razão na fundamentação usada na decisão recorrida, para a manutenção do emprego extinto, por força do PRR.

A decisão decretou a ilicitude do despedimento, condenando em consequência a entidade empregadora a reintegrar imediatamente e ao pagamento dos salários deixados de auferir. No entanto, quanto a isso, importa olhar para o que dispõe as alíneas a) e b) do artigo 222º da LGT e considerar que a ilicitude do despedimento pode advir da nulidade ou da improcedência, sendo que:

a) No primeiro caso, a nulidade do despedimento decorre do facto de não se observar o formalismo legal, que no caso seria a omissão do ritual do procedimento, previsto nos artigos 210 a 213º e;
b) No segundo caso, aquela que decorre de vícios substanciais, como a não verificação ou a irrelevância dos factos para aplicação de determinadas medidas disciplinares.

Quer se trate de despedimento individual, por razões objectivas, previsto nos artigos 210º a 213º, quer se trate de despedimento colectivo regulado nos termos dos artigos 216º a 222º da LGT; o ritual seguido, para a extinção do posto de trabalho do Apelado está suficientemente concretizado naquele regime, para ser imaculado pelos vícios apontados na decisão recorrida.

Como se depreende, dos actos praticados pela entidade empregadora, só mesmo, com um enxergar à lupa é que se poderia chegar a conclusão de que o despedimento efectuado, depois de todo o formalismo seguido e demostrado nos autos está viciado, a ponto de a sanção merecida no caso, ser uma nulidade, como foi decidido.

Num outro momento, o requerente pede anulação do valor pago pela requerida como indemnização, tendo este valor sido creditado na sua conta bancária. Contudo não há nos autos qualquer demostração, por actos próprios do beneficiário, de alguma tentativa de restituição do “rejeitado” valor.

Como bancário que é, era suposto o Apelado saber que o único que poderia fazer a devolução do dinheiro era ele, na qualidade de titular da conta beneficiária; não tendo havido erro na transferência do referido valor, que pudesse ser reparado imediatamente pelo Banco, através de uma operação v.g. de estorno. Se o Apelado durante todo este tempo não devolveu por acto que só por ele podia ser praticado; nada adiantará vir pretender que seja o Banco a

fazê-lo, não estando este, jamais na sua acção lícita de movimentar a conta do cliente sem autorização do titular, quando desta operação advieram benefícios lícitos para ele, previstos no programa e na lei.

B) Quanto à justiça na prevalência do emprego

A decisão não deu por provado que a selecção dos colaboradores para o despedimento foi feita com observância dos critérios de preferência na manutenção do emprego e o plano de recapitalização e restruturação elaborado onde estão definidos os pressupostos dos colaboradores abrangidos no programa de redução.

Porém, para se chegar a conclusão da ilicitude era crucial passar pela existência da restruturação e dispensa dos colaboradores; pelos critérios de manutenção e despedimento dos colaboradores, a abrangência da extinção ou não da agência em que estava colocado o Apelado e se o colaborador pelos critérios pré-fixados era indispensável ou não. Pelo que se nota, estes factos passaram ao lado do crivo, na solução dada ao presente caso.

A sentença no seu parágrafo 3 de fls. 174, transmite a ideia de que trabalhadores vinculados a entidade empregadora ao abrigo de contrato por tempo indeterminado, estão imunes de despedimento, seja qual for a modalidade quando dispõe:

"*No caso, tendo o requerente celebrado com a requerida, contrato de trabalho na vigência da Lei Geral de trabalho nº 2/00, de 11 de Fevereiro, por tempo indeterminado, conforme art. 14º, aplicável no caso, não pode o empregador, promover o despedimento do requerente, enquanto houver postos de trabalho de iguais ou idênticas exigências funcionais ocupados por trabalhadores contratados a luz da Lei Geral de trabalho nº 7/15, de 15 de Junho, cuja regra é por tempo determinado*".

O requerente tinha conhecimento de todo processo de transformação que havia no banco. Tanto assim é, que não ignorava a razão da assinatura da carta de rescisão do contrato de trabalho. E não houve nenhuma ingenuidade por parte do requerente, ora Apelado, nem indução a tal situação. Se isso era um facto notório (artigo 514º do CPC), porque de conhecimento geral; por maioria de razão nenhum trabalhador nas condições aqui retratadas poderia sensatamente arguir desconhecimento ou falta de previsão sobre o futuro que lhe esperava. Não sendo o seu despedimento o primeiro de muitos havidos, à cautela, atento a situação do Banco, impunha-se-lhe a vigília sobre a questão.

Se o desejável é ter um emprego sem turbações que criem insegurança na sua manutenção, como decorre do número 1 do artigo 198º da LGT; e número 4 do artigo 76º da CRA, todavia, as vicissitudes decorrentes do instável mercado de trabalho e das organizações, impõem a qualquer profissional a capacidade de se readequar as circunstâncias do momento, sujeitando-se a mobilidade da vida e do mercado de trabalho.

Porém, a situação em juízo é superada, pela entidade empregadora, mediante o pacote de benefícios oferecidos, para mitigar, tanto quanto possível, os efeitos da cessação da relação de emprego até então existente; sendo que para o caso, olhando para todas as vantagens materiais e financeiras atribuídas ao colaborador, os efeitos da extinção da relação laboral, quando muito, só podem ser residuais, circunscrevendo-se na perda da comodidade do emprego.

No âmbito da política de restruturação, a entidade empregadora não descurou a realização de emprego dos colaboradores doutra forma. Isto é, não podendo manter a relação de trabalho, todavia criou condições para que os seus colaboradores pudessem realizar-se como profissionais em outras áreas, por livre iniciativa e amparados pelo mecanismo de financiamento com bonificações, conforme o teor do aviso prévio endereçado ao Apelado no dia 15. 03.2021 (fls.87 e 88), donde, nele se podem ver os seguintes benefícios e vantagens proporcionados ao trabalhador:

a) Indemnização calculada nos termos da Lei Geral do Trabalho, acrescido de uma compensação de 25%;

b) Perdão de créditos até o montante global de Kz 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões), desde que contraídos até ao dia 31 de Março de 2020;

c) Reestruturação de crédito a taxa de juros 5%, para o crédito aplicável conforme definido nas alíneas d) e e) do ponto 2 do artigo 20º nº 1/2013 sobre corporate Governance. A restruturação requer uma análise casuística;

d) Concessão de crédito até Kz 10.000.000,00 (dez milhões de kwanzas), para início de actividade económica, isto é, apenas para desenvolvimento de um negócio. O Banco colocará a disposição do colaborador um catálogo de formação, conforme acordos com entidade da especialidade;

e) Manutenção do seguro de saúde por mais seis meses, com limites de despesas conforme a cobertura da apólice.

Quanto ao critério de preferência na manutenção de emprego, convém dar nota que este mais facilmente seria exercitável numa situação de extinção de posto de trabalho e não já nas condições em que este facto decorra de extinção de centros de trabalho, quando em consequência disso deixa de existir automaticamente, dentro dos serviços extintos, o quadro de pessoal, capaz de rigorosamente absorver os excedentários.

Porém, por tudo que consta nos autos, nas condições observadas nunca haveria lugar a reintegração no posto, porque esta, só ocorre nas situações em que existindo posto semelhante, este esteja vago; sob pena de inflacionamento, do quadro de pessoal, quando na verdade é o que o Programa de Restruturação e Recapitalização pretendia evitar. Exigir tal coisa, como espelha a sentença recorrida seria sujeitar a entidade empregadora a encargos insuportáveis, pela situação em que se encontrava.

Se por hipótese ainda se admitisse alguma incorrecção no procedimento; dir-se-ia na mesma, que a entidade empregadora em alternativa poderia sempre pôr termo a relação,

mediante pagamento de uma indeminização e compensação nos termos quer do número 1 última parte do artigo 209º ou número 2 do artigo 223º da mesma lei. Esta possibilidade embora não possa ser tida como privilégio da entidade empregadora; aqui é, no entanto, onde faria algum sentido chamar os princípios fundamentais do direito de trabalho, nas situações em que haja possibilidade de manter a relação, sendo pretensão do trabalhador. E o manter a relação de emprego significa ter o posto de trabalho igual ou equivalente disponível. No caso, olhando para o espírito do programa e os objectivos, com a redução de trabalhadores, muito dificilmente haveria mobilidade da força de trabalho, para outras agências ou postos de atendimento, já que o encerramento não se circunscreveu unicamente a agência, em que estava colocado o Apelado.

Nem nas nulidades, nem na improcedência do despedimento individual se encontrariam razões para se decretar a ilicitude. O Programa de Restruturação e Recapitalização (PRR) é de conhecimento público, porque constante no diário da República nº 208, I série, de 28 de Dezembro de 2017. Mesmo que este factor não bastasse, para inocentar a entidade empregadora de vícios; é, no entanto, justo pressupor, que os actos por si praticados estão imbuídos de boa fé, tendo sido cumprido no rigor, os prazos para a prática de actos, nos termos do artigo 219º da LGT, como ilustram os documentos incorporados nos autos.

Convém ressaltar que o artigo e lei invocados pela julgadora há muito que estão revogados. E o contrato de trabalho, embora celebrado na vigência daquela lei, é de execução permanente. Mesmo que se quisesse apelar ao princípio da lei mais favorável, não caberia aqui lugar, não havendo normas ou leis concorrentes e nem havendo salvaguarda de quaisquer efeitos anteriores, nas normas transitórias, da actual Lei, que se pudesse chamar à colação.

Não importa em que âmbito do contrato se esteja, se por tempo determinado ou indeterminado. Por razões objectivas como foi, não havia garantia indiscriminada para se privilegiar um ou outro trabalhador em decorrência da longevidade ou não, do vínculo laboral; sendo certo que em condições normais talvez fosse justo lançar mão ao critério, *duração* do contrato, que aqui, como extensamente se referiu, não coube lugar, pelo facto de a cessação do contrato do recorrido e de outros trabalhadores afectados estarem indissociavelmente ligados a extinção das Agências e Postos de atendimento em que estavam vinculados, à data do desencadeamento do processo; ou não sendo assim, pelo menos, nas datas da emissão dos avisos prévios.

Artigo 205º da LGT. 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*". Daqui extrai-se que a cessação do vínculo laboral por vontade unilateral do empregador será justa ou injusta, dependendo da substância da motivação. Mas o critério de justiça impõe-se ao empregador, sendo ele, dentro da relação bilateral o que mais detém poder. E este critério impõe disciplina no justo uso do poder de "mando", detido pela entidade empregadora; de modo que, tanto quanto possível haja na relação um espaço de equilíbrio das partes; ainda que isto, só permita ao trabalhador vozeirar sobre as injustiças, decorrentes da execução, modificação e extinção da relação laboral.

No caso, havia duas formas de despedimento: *individual*, por razões objectivas, nos termos do artigo 210º e seguintes do LGT e *colectivo*, nos termos do artigo 216º e seguintes. Quer por uma modalidade de despedimento, quer por outra, a conduta da entidade empregadora, nunca seria criticável, de todo, numa situação problemática em que se encontrava no sistema financeiro angolano, o que é um facto de conhecimento comum.

Aliás, basta atentar para a situação do Banco que é retratada pelo diagnóstico e análise do sector Bancário Nacional Público, constantes em fls. 17, em que se reflecte a situação periclitante do Banco, dentro do sistema bancário e financeiro angolano e as acções a levar a cabo para a sua superação. Nele estão apontados no ponto 4.1.3 do programa, os factores condicionantes como sendo a diminuição de liquidez, aumento de custos operacionais e os resultados líquidos negativos. E mais do que isso, do diagnóstico realizado sobre o Sistema Financeiro e Bancário, conforme fls. 116/v, foram adoptadas várias acções sendo que uma delas consiste na redução de colaboradores do YY, que é tão só o maior Banco Público, com uma vasta rede de Agências de atendimento.

Na situação vertente, a entidade empregadora terá seguido objectivamente, o menos atacável e o menos pesaroso para o trabalhador e para o sistema financeiro e bancário. Isto retira-se da motivação e escopo do plano de reestruturação e recapitalização (PRR), aprovado por Decreto Presidencial nº 310/17, de 28 de Dezembro. Dito doutra forma, assiste razão a Apelante quanto a invocada correcção e legalidade na forma e no fundamento da extinção do contrato laboral havido, entre si e o colaborador. E é nisso de que o YY, deve ser exonerado das responsabilidades reintegratórias do recorrido, cumpridas que foram todas as formalidades.

Afastados todos os vícios, no extremo, a decisão só poderia ter-se fundado indiscriminadamente no já referido princípio do *favor laboratori*; que ainda assim, só faria sentido se entre o equilíbrio de razões duma e doutra parte houvesse de proteger o lado mais "frágil" da relação, que no caso seria hipoteticamente o do trabalhador.

Porém, como bem se depreende dos autos, a causa da extinção do vínculo funda-se nas razões económicas, estruturais, financeiras e organizativas do empregador, isto é, nas razões objectivas em relação a entidade patronal; quer no âmbito da Lei em que se reporta o momento da contratação, quer na actual Lei.

Por isso, não se pode apontar, qualquer mácula no procedimento, e nos benefícios que acabou por atribuir ao trabalhador, que estando de acordo com o prometido; ainda estava acima do que em condições normais seria exigível, se atentarmos as obrigações previstas nos artigos 236º nº alínea a) e 237º nº 1 alínea a) da LGT.

A justiça laboral, não pode ser vista só quando se prove a pretensão a favor do trabalhador. Ela, como toda a justiça com vocação de criar harmonia, deve estabelecer e restabelecer a paz, confiança e quando assim não seja; atender aos anseios laborais, com a equidistância necessária e o respeito a todas as partes, a todos os valores e objectivos que regem a relação entre empregadores e empregados.

Os processos estão sujeitos a custas, decorrentes da responsabilidade de quem dá causa a acção ou dela tira proveito, nos termos combinados do nº 1 do artigo 446º do CPC, e

do artigo 1º Código das Custas Judiciais. No caso, e em sede de recurso, não tendo havido oposição nesta instância; tal responsabilidade deve ser suportada pelo Apelante, nos termos do artigo 446º nº 1/2ª parte do Código de Processo Civil.

Tudo visto e ponderado, eis o momento de proferir;

V. DECISÃO

Nestes termos e fundamentos acima expendidos, os Juízes desta Câmara acordam em conceder provimento ao presente recurso e, em consequência, revogar a decisão recorrida, declarar válido o despedimento e extinta a relação laboral havida entre o Empregador e o Apelado.

Custas pelo Apelante, com taxa de justiça fixada em ½.

Registe e notifique.

Lubango aos 07 de Novembro de 2023

Os Juízes Desembargadores

Relator: Domingos Astrigildo Nahanga

1.º Adjunto: Marilene Camate

2.º Adjunto: Lourenço José