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

ACÓRDÃO

Processo n.º: 018/2023

Relator: Desembargador Domingos Astrigildo Nahanga

Data do acórdão: 26 de Março de 2024

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso e declarado improcedente o despedimento.

Descritores: Conflito laboral, improcedência do despedimento, não reintegração, liberdade de vinculação, chefe de lavandaria.

Sumário do acórdão

I. Na nulidade do despedimento, a causa é a violação total ou parcial do formalismo na acção instrutória, por parte do titular do poder disciplinar; já na improcedência, está-se perante a falta de concretização de factos culpabilizantes. À cautela, impõe-se um cercado olhar a este pormenor, o que não parece ter sido aqui exercitado, ao se ter referido na decisão, indistintamente a questões de nulidade e improcedência sem a prejudicialidade que isso implicaria. Pois, ou se conhece da nulidade por razões procedimentais ou conhecendo-se das questões de substância, deixa-se de conhecer das primeiras.

II. Os trabalhadores, podem ser sancionados pelas acções ou condutas omissivas no âmbito do seu dever vinculado na relação laboral. Contudo, independente de qual seja a medida, a mesma tem que incidir nos comportamentos concretizados e com relevância infraccional.

III. Ninguém é punido juridicamente só por pensar; ainda que se trate de uma idealização vil. Qualquer tentativa de sancionar alguém só por imaginar, seria colocar-se numa pretensa supremacia, jamais alcançável por um ser humano. As normas em que se alicerça a decisão disciplinar não punem a intenção. Se era justificável a censura, também era exigível que a medida da sanção fosse comedida, atento às circunstâncias e antecedentes da trabalhadora.

IV. A manutenção da relação laboral não será defensável, aí onde a reintegração não se mostrar adequada ao bem-estar psíquico, moral, profissional do trabalhador e a sua liberdade de vinculação; pois, a dignidade humana do trabalhador, não pode estar refém do factor económico. Neste caso, quer pelas circunstâncias que serviram de pivô ao conflito, quer pelo lapso de tempo, de 4 anos de ruptura da relação; a justiça que se impõe é a cessação formal do vínculo, sem prejuízo dos colaterais deveres daí resultantes para a entidade empregadora; visto que a presente relação não pode jamais ser mantida nos marcos do respeito e confiança laboral, em que o contrato de trabalho está por excelência alicerçado.

V. Não se consegue surpreender na condenação, significativos laivos de extrapolação do *jus judicandi*, que não resulte, tão só, do dever vinculado material e de ofício, que pudesse configurar violação dos limites da decisão. Mesmo que se pudesse olhar para ela, como resultante da apreciação simultânea da nulidade e improcedência ajuizadas; ainda assim, da decisão não resulta substantivamente consequências diversas e relevantes; para que a mesma esteja inquinada pelos alegados vícios da *extra condenação* no pedido, nem da inconstitucionalidade.

* * *

Em conferência, os Juízes desta Câmara, acordam em nome do povo:

I. RELATÓRIO.

Na sala do Trabalho do Tribunal de Comarca do Lubango, **A**, solteira, residente nesta cidade do Lubango, Bairro (…), Rua S/N, Casa S/N, intentou a acção de Recurso em Matéria Disciplinar, contra a Empresa **B**, com sede Social no Lubango, Bairro (…), sendo o representante legal o Sr. **BB**; pedindo a condenação da recorrida a:

a) Reintegrar a Requerente no seu anterior posto de Trabalho;

b) Pagar os salários e os devidos complementos que a Requerente deixou de receber desde o despedimento;

Para sustentar o seu pedido, alegou em suma:

1. Esteve vinculada à Requerida mediante um contrato por tempo indeterminado, com a função de Chefe da Lavandaria da Divisão Administrativa e Operacional do (B) Lubango;
2. Que, por 12 anos, trabalhou para a Requerida, sem antecedentes disciplinares;
3. Que por ter sido encontrada a tentar usar os equipamentos para lavar algumas peças de roupa, no dia 18 de Fevereiro de 2019, o que assumiu tendo, inclusive pedido desculpas;
4. Não obstante, a Requerida instaurou um processo disciplinar, com o envio da convocatória, apenas no dia 20 de Maio de 2019, para entrevista aos 31 do referido mês, violando os prazos legais para este efeito;
5. Realizada a entrevista, no dia 29 de Junho de 2019, a Requerente foi comunicada da Medida Disciplinar de Despedimento;
6. A infracção disciplinar imputada a Requerente há muito que prescreveu, pois desde a data do seu conhecimento pelos responsáveis da Requerente, passaram-se mais de 22 (vinte e dois) dias úteis;
7. Se por um lado a medida disciplinar aplicada a Requerente é nula por inobservância das formalidades imperativas, por outro, não encontra acolhimento ao que constitui justa causa, nos termos do art. 206.º LGT, o que demonstra um abuso do exercício do poder disciplinar por parte da Requerida;
8. Há que se determinar, se o comportamento da Requerente causou prejuízos graves á empresa da Requerida; não parece ter causado qualquer dano. Quer isto dizer que, os factos imputáveis a Requerente não constituem motivos objectivamente imputáveis e verificáveis, que tornem impossível a manutenção da relação jurídico-laboral;

Regularmente citada, a Requerida veio pedir a absolvição do processo e do pedido ou a improcedência dos pedidos, porque não provados e, em consequência, seja confirmado e homologado o processo disciplinar instaurado contra a Requerente, alegando em suma excepções de caducidade da acção, ineptidão da Petição Inicial, por contradição entre o pedido e a causa de pedir e impugnando nos seguintes termos:

1. Que decorrente de uma infracção, foi instaurado o processo disciplinar e a consequente medida disciplinar, seguida da comunicação à infractora.

2. A trabalhadora apanhada em flagrante delito, confessou os seus actos, além das fotografias feitas, assumindo ter iniciado a sua execução, isto é lavagem, que, entretanto, acabou sendo frustrada pela pronta e imediata intervenção dos responsáveis em serviço;

3. A Requerente tinha responsabilidade acrescida, como Chefe de Lavandaria, que fiscalizava o trabalho de outras trabalhadoras sob sua direcção, controlava o consumo dos produtos e detergentes, bem como a lavagem e outras exigências, sendo que o cargo que ocupava era relevante para actividade de arrecadação de receitas da empresa.

4. A conduta da Requerente pôs em causa a continuidade da própria relação laboral, comprometendo intencionalmente esse poder organizativo e institucional, criando transtornos na sua estruturação e organização; procedeu contra instrução expressa de não lavar no (B), roupas e jogos de cama estranhos ao (B);

5. A relação entre a Empresa (requerida) e a trabalhadora (requerente), foi corrompida por praticar actos proibidos por instrução do Empregador, usando indevidamente equipamentos e meios da Empresa para fins pessoais e estranhos àquela, provocando o consumo não permitido de detergentes e outros materiais, gastos de água e máquinas de lavar, comprometendo a produtividade, desrespeitando instruções e regras sobre procedimentos;

6. Pelas razões supra descritas, é irrepreensível e legal a conduta adoptada pela Requerida ao despedir a Requerente com fundamento na sua postura ilegal, por ter atentado contra a produção, os bens (sabão, detergentes e água), materiais e uso não autorizado de equipamentos (máquinas da lavandaria) para fins pessoais;

Notificada a Requerente do conteúdo vertido na contestação, veio apresentar respostas das excepções levantadas pela contra-parte (fls. 80-82).

Em seguida foi proferida sentença a julgar procedente a acção, declarando nulo o despedimento e a condenar a Recorrida (B), a reintegrar a Recorrente e pagar-lhe os salários e complementos que a mesma deixou de receber até ao limite de seis meses (fls. 88-102).

Inconformada com a decisão, a Requerida interpôs recurso em fls. 111-112, que foi admitido como de Apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo (fls.116).

A fls. 124-126, a Requerida veio juntar requerimento de reclamação, quanto ao efeito atribuído ao recurso por ela interposto, o que veio a ser respondido por despacho de fls. 127/v, indeferindo o mesmo e mantendo o despacho que admite o recurso e fixa a espécie, o seu efeito e modo de subida.

Entregues os autos a esta instância e feita a revisão, foi proferido despacho admitindo o recurso como sendo o próprio e com o efeito atribuído (fls. 179-180).

A Apelante apresentou as suas alegações de recurso (fls. 188 a 207), com as seguintes conclusões:

1. A sentença recorrida proferida pelo Tribunal *a quo*, violou gravemente normas legais imperativas e normas constitucionais, encontrando-se em situação de inconstitucionalidade, devendo a mesma ser revogada;
2. A sentença está inquinada de vícios insanáveis, arrastando inelutavelmente a sua nulidade, por os fundamentos da decisão (nulidade e improcedência), estarem indevida, ilícita e injustificadamente cumulados, mostrando-se confusa;
3. A confusão na cumulação dos fundamentos com consequências diferentes, viola claramente os princípios da legalidade (artigo 6.º, n.º 2 da CRA), do julgamento justo (artigo 72.º da CRA) e

violação dos limites de condenação (artigo 668.º n.º 1 al. e) do CPC);

4. Quanto a violação do princípio do julgamento justo, pelo facto do Tribunal *a quo*, não ter apreciado com lisura e objectividade que se lhe impunha, as excepções da caducidade da acção e da ineptidão do requerimento inicial, e por outra, ter julgado errado e sem qualquer prova, concluindo que a entidade empregadora terá tomado conhecimento da infracção e do seu responsável a 20.02.2019, o que é contrário ao acto do empregador que declarou ter tomado conhecimento a 20.05.2019;
5. Não houve de igual modo julgamento justo e conforme, pelo facto de concluir pela violação do prazo legal, sem fundamentar ou alicerçar em provas, contrariamente ao constante, nos autos do processo disciplinar; o que torna ilegal e injusta a sua decisão;
6. Quanto a violação do princípio da limitação da condenação ao pedido, pelo facto, da Apelada em momento algum ter requerido ou peticionado que o Tribunal *a quo*, apreciasse o processo disciplinar e declarasse a sua nulidade, contrariando assim o disposto no artigo 668.º n.º 1 al. e) do CPC, por aplicação subsidiária ao processo laboral do disposto no artigo 59.º n.º 1 do Dec. Exec. Conjunto n.º 3/82 de 11 de Janeiro;
7. Que seja atendida e julgada procedente a excepção peremptória de caducidade da acção, pelo facto da Apelada ter proposto o articulado adicional de aperfeiçoamento do pedido apenas a 31.10.2019, volvidos mais de trinta dias da realização da audiência de conciliação, ocorrida a 30.09.2019, violando o disposto no artigo 291.º n.º 1 da LGT, e as disposições dos artigos 493.º, 496.º do CPC;
8. Que seja julgada procedente e a consequente revogação da sentença na parte que indeferiu a excepção sobre ineptidão do requerimento inicial, por haver contradição e incompatibilidade entre a causa de pedir e os dois pedidos formulados; pois os pedidos que formulou são substancialmente contraditórios e incompatíveis entre si e, absolutamente contradizem a causa de pedir, afinal não se está numa acção de reintegração e muito menos na de conflito laboral;
9. Que seja revogada a sentença, pelo facto de a Apelante ter praticado todos os actos do procedimento disciplinar dentro dos prazos; inclusive obedecido às disposições da lei, não se colocando nem se verificando a aludida caducidade do procedimento disciplinar, erroneamente declarada pelo Tribunal *a quo*;
10. É patente, que o quesito da justiça formal, o aresto violou de modo grave e irreparável o princípio da não contradição, que determina o dever de existir harmonia entre os fundamentos e a decisão, e no caso *sub judice*, ter o Tribunal *a quo* decidido contrário ao que se lhe peticionou, (não foi peticionado a declaração da nulidade do processo disciplinar e nem que o Tribunal *a quo*, se pronunciasse sobre a existência ou não da justa causa);
11. Seja declarada inconstitucional a sentença recorrida, por violar o princípio do julgamento justo e conforme, ao ter declarado e concluído que o acto da trabalhadora, ora, Apelada, de ter voluntária e conscientemente trazido da sua casa roupas, introduzido sorrateiramente na empresa, colocado no cacifo, usando artimanhas para colocar na lavandaria da empresa e misturar com roupas do (B), como não constituindo motivo para despedir a trabalhadora; impondo a Apelante uma tolerância para actos de deslealdade e furtos, e que reintegre no seu seio pessoas que gravemente a prejudicaram. Se traduz tal sentença recorrida, num acto de injustiça e num acto imoral.

A Apelada devidamente notificada das alegações apresentadas pela Apelante (fls. 238), não se opôs.

Aberta vista ao Digno Magistrado do Ministério Público, este no seu visto legal nada requereu e promoveu a prossecução dos autos nos seus ulteriores termos.

Posto isso, seguiram-se os vistos legais sucessivos aos Juízes adjuntos (fls.130/v, e 131/v)

* * *

II. OBJECTO DO RECURSO

Face às conclusões apresentadas pelas partes, que delimitam o objecto do recurso (para além das excepções de conhecimento oficioso), que decorrem do disposto nos artigos 660º, 664º,

684º nº 3 e 690º nº1, todos do Código de Processo Civil; emergem como questões a apreciar e decidir, saber se:

1. *O procedimento disciplinar é extemporâneo;*
2. *Há caducidade da acção judicial e contradição do pedido com a causa de pedir;*
3. *Da conduta da Apelada cabia despedimento;*
4. *A sentença recorrida viola a limitação da condenação no pedido.*

III. FUNDAMENTAÇÃO

Do rol da matéria em que se fundou a decisão recorrida extraem-se os seguintes factos:

A recorrente foi admitida em data não precisa nos autos e prestou trabalho para a recorrida durante 12 anos, exercendo as funções de lavadeira e auferia, a data dos factos, um salário base em Kz. 57.670,00 (cinquenta e sete mil e seiscentos e setenta kwanzas), cujo total líquido era pelo menos em Kz. 87.111,00 (oitenta e sete mil e cento e onze kwanzas);

No dia 9 de Fevereiro de 2019, a recorrente trouxe de sua casa um saco contendo peças de roupa para proceder a sua lavagem na empresa e, entregou o referido saco ao seu colega jardineiro, para guardar no cacifo (fls.15 e 16);

A roupa não chegou a ser lavada na empresa pelo facto de o jardineiro ter sido interpelado pelos seus superiores, quando se dirigia à lavandaria, e a eles entregou o saco;

A direcção geral no dia 20 de Maio de 2019 ordenou a instauração do processo disciplinar contra a recorrente por violação das disposições das alíneas a) e e) do artigo 44º, devidamente previstos e fundados nas alíneas c), d), g) e j) do artigo 206º, ambos da LGT (fls. 03 do processo disciplinar);

Nomeado o instrutor, na mesma data, 20 de Maio de 2019, foi a Requerente convocada para a entrevista no dia 21 de Maio, por desrespeitar as normas de procedimento da empresa, por usar os meios de trabalho para fins pessoais tendo trazido roupa e outros itens pessoais para lavar na lavandaria do (B), Lubango, facto ilustrado com fotografias, quando a trabalhadora sabia que lavar a roupa na lavandaria é uma prática proibida pela direcção da empresa;

A entrevista realizou-se na data marcada, 31 de Maio de 2019 (doc.fls.8 e 9);

Em sede de entrevistas, a recorrente declarou que não se lembra da data, mas sabe dizer que na ocasião pelo facto de se confrontar com o problema de falta de água em sua casa, pegou em algumas peças pessoais de roupa e entendeu vir passá-las por água no local de trabalho, o (B);

Declarou ainda, que, quem viu a roupa foram os senhores Ailton e Carlos, tendo os mesmos interpelado o jardineiro a ir buscar a roupa e trazê-la para verificação;

O relatório final foi elaborado no dia 28 de Junho de 2019, no qual deram por provada a acusação e concluíram pela medida de despedimento disciplinar com fundamento de que a requerente violou os seus deveres laborais previstos no artigo 44º, alínea a), b) e e) da LGT;

No dia 29 de Junho de 2019, a entidade empregadora, na pessoa do seu Director, aplicou a medida proposta-despedimento disciplinar, tendo a Requerente tomado conhecimento da medida disciplinar aplicada (fls. 16 e 19 do processo disciplinar em apenso).

* * *

IV. APRECIANDO

A) Questões prévias

Denota-se nos autos um aflorado de aspectos, com relevância para o conhecimento prévio, em que a Recorrente vem opor-se a sentença, alegando: 1. ***inexistir a extemporaneidade no procedimento disciplinar***, 2. ***ter caducado a acção judicial contra si intentada* e *haver na acção contradição do pedido com a causa de pedir***, de que o Tribunal *a quo* não atendeu.

Este é o momento de se debruçar sobre estas questões, suscitadas pela Apelante:

1. Quanto a extemporaneidade do procedimento disciplinar?

Dos fundamentos da decisão recorrida, está a extemporaneidade do procedimento disciplinar.

A decisão recorrida tendo trazido na sua fundamentação o tardio procedimento disciplinar, instaurado contra a trabalhadora baseado no intervalo havido entre o conhecimento dos factos e o desencadeamento do processo, veio a Apelante contra-argumentar o decidido, alegando não ter havido em momento algum, tal caducidade como entendeu o Tribunal *a quo*.

O despacho que ordenou a instauração do processo disciplinar contra a trabalhadora, sobre factos alegadamente ocorridos em 9 de Fevereiro de 2019, é de 20 de Maio do mesmo ano e de autoria do Director dos (B).

Ora, sendo constatável nos autos, que o lapso de tempo que mediou a data dos factos e a da decisão disciplinar é superior ao prazo previsto na alínea a) do artigo 61º da LGT; no entanto, não se depreende o momento em que a entidade empregadora teve conhecimento dos factos, como em alguns momentos se refere na decisão recorrida.

Olhando para os 11 dias decorridos entre a data da ocorrência dos factos (09.02.2019) e a emissão da informação (18.02.2019); é de admitir a incerteza sobre a data do conhecimento, por parte da Direcção, não havendo prova contrária, para se aferir a extemporaneidade do procedimento disciplinar e concluir-se pela nulidade, conforme decidido. A Direcção Geral dos (B) está sedeada, em Luanda, local distinto do suposto cometimento da infracção; sendo por isso hipoteticamente admissível que os factos chegassem mais tarde ao conhecimento de quem detém o poder disciplinar.

Se é verdade que poderia admitir-se, por hipótese uma situação em que o empregador sabendo dos factos, não tomou posição imediata, só para fazê-lo quando lhe aprouvesse; apesar desta incúria, não ser desvalorizável em condições normais; inexistem elementos que indiciem que a Direcção da entidade empregadora detinha atempadamente a informação sobre a infracção; razão porque, neste caso, o princípio *in dubio pro operario* esfuma-se; não sendo por conseguinte operacionalizável *ex officio*, para dar-se por verificado o vício apontado.

Assim compreendido e dada a fragilidade do fundamento esteio da decretada nulidade; é de validar-se o processo disciplinar, reconhecendo razão à Recorrente, quanto a sua tempestividade.

A Recorrente nas suas alegações veio de igual modo referir que a decisão está inquinada de vícios insanáveis, pelo facto de os fundamentos nela contidos em relação a nulidade e a improcedência estarem indevida, ilícita e injustificadamente cumulados, mostrando-se por isso confusa.

Pela importância da questão, importa dar nota de que a decisão declarando nulo o despedimento disciplinar, com fundamento na extemporaneidade, não deixou de enveredar pela apreciação do mérito, quando se embrenha nas questões materiais em que é acusada a trabalhadora.

Sendo certo que a primeira-*nulidade* prejudicaria a segunda-*improcedência*; independentemente do processo em que se esteja, era evitável o labor que culminou na questão substancial apreciada, como foi, donde se coloca a dificuldade de se saber se a decisão versa sobre as questões adjectivas ou substanciais, embora a norma do n.º 3 do artigo 209.º da LGT, invocada no dispositivo indique a natureza do comando.

Ainda que a nulidade e a improcedência possam contender materialmente para os mesmos efeitos imediatos (reintegração), nos termos do número 3 do artigo 208º e número 1 do artigo 209º, todos da LGT; todavia, convém sempre não descurar os efeitos laterais de cada um deles, como os previstos no número 4 do artigo 208º e 2/2ª parte do artigo 209º da mesma lei e nas causas desencadeantes que diferem na substância e forma.

Dito doutro modo, na nulidade do despedimento, a causa é a violação total ou parcial do formalismo na acção instrutória, por parte do titular do poder disciplinar; já na improcedência, está-se perante a falta de concretização de factos culpabilizantes.

Assim, à cautela, impõe-se um cercado olhar a este pormenor, o que não parece ter sido aqui exercitado, ao se ter referido na decisão, indistintamente a questões de nulidade e improcedência sem a prejudicialidade que isso implicaria. Pois, ou se conhece da nulidade por razões procedimentais ou conhecendo-se das questões de substância, deixa-se de conhecer das primeiras.

Se nos presentes autos é apreensível a intenção da julgadora de conhecer de forma esgotante o caso, de resto, nada desmerecido, se, se focar na natureza da causa; porém, a decisão bastava-se com a nulidade ou a improcedência, não havendo aquela. Por isso é razoável valorizar a inquietação da recorrente, nos moldes em que alude a confusão.

2. Há caducidade da acção judicial e contradição do pedido com a causa de pedir?

2.1. Quanto a caducidade da acção:

Dispõe o artigo, 303º da LGT o seguinte: *"O direito de requerer judicialmente a reintegração na empresa, nos casos de despedimento individual ou colectivo, caduca no prazo de cento oitenta (180) dias contados do dia seguinte àquele que se verificou o despedimento"*.

O processo judicial foi desencadeado mediante requerimento de conciliação requerida ao Ministério Público, mecanismo de resolução de conflito precedente ao judicial, conforme disposto no artigo 274º da LGT.

O articulado aperfeiçoado tendo dado entrada em juízo, em 4.09.2019, precedido da tentativa de conciliação, conforme termo aposto em fls. 2; e a decisão disciplinar proferida em 29 de Maio de 2019, entre as duas datas decorreram 94 dias, tempo insuficiente para prescrever a acção judicial. Quanto muito, haveria outras razões de cessação que poderiam decorrer de outros incidentes e não já da caducidade nos termos do artigo citado.

A notificação de que o processo seria remetido ao Tribunal não serve para efeitos de contagem de prazos para o aperfeiçoamento. A contagem tem de partir da altura em que o tribunal notifica a parte para apresentar a P.I. aperfeiçoada. E a razão está no facto de que nem sempre se justificará o articulado adicional de aperfeiçoamento, contendo o requerimento que desencadeou a tentativa de conciliação a substância para conhecimento da acção, à luz da 2ª parte dos números 3 e 5 do artigo 291º. da LGT, embora se desaconselhe na maioria dos casos, por causa da adequação do endereço da P.I.

A Requerente, ora, Apelada não tinha como saber se o processo já havia sido remetido ao Tribunal para efeito de contagem de prazo, não constando nos autos a notificação para o efeito. A

notificação em acta de que o processo seria remetido ao Tribunal não tem a equivalência, de remessa efectiva.

Mesmo que tal fosse relevante no caso; a verdade é que o termo de remessa dos autos ao Tribunal tem a data de 1.10.2019 (fls. 33) e o termo de entrada em juízo do articulado aperfeiçoado é 31.10.2019 (fls. 34). Tal significa que mesmo que os autos tivessem efectivamente dado entrada no Tribunal no mesmo dia constante no termo de remessa (1.10.2019); ainda assim, a Petição da Apelada estava dentro do prazo, previsto no número 1 do artigo 291º da LGT.

Não assiste razão a Apelante com a tese de que a acção caducou. Primeiro, porque não há nos autos qualquer termo que indique o momento em que a acção deu entrada em Tribunal, para se aferir a partir de quando se deve contar os prazos, nos termos do número e artigo acima referido; segundo, porque o articulado aperfeiçoado deu entrada em juízo no dia 29, a contar da data do termo de remessa, portanto; estando a acção em tempo, não assiste razão a Apelante, quanto a caducidade invocada.

2.2. Quanto a contradição do pedido com a causa de pedir:

A Apelante veio invocar em instância de recurso contradição do pedido com a causa de pedir, arregimentando-o com uma alegada inadmissibilidade dos pedidos formulados numa acção de recurso em matéria disciplinar, porque esta, só visa a nulidade ou improcedência da medida disciplinar. E acrescenta, que os pedidos salariais e complementos se adequam a uma acção de conflito laboral, para defender a ideia de que tendo sido aqui formulados os pedidos, esta não é a acção adequada.

Na situação presente, olhando para os fundamentos e os pedidos formulados ao Tribunal recorrido, em fls. 34 a 38, alcança-se facilmente que a requerente pretendia ver: 1-*anulada a decisão do despedimento de que foi alvo* e 2- *pagos os salários e suplementos que deixou de auferir em consequência do despedimento*.

Ora, quanto ao conflito laboral, infere-se do artigo 272º da Lei número 7/15 de 15 de Junho, que é todo o litígio, podendo ser individual ou colectivo, decorrente de uma divergência, com implicações no vínculo laboral, no que respeita a constituição, manutenção, suspensão e extinção do mesmo e benesses relacionados.

Sendo que o litígio que eclodiu entre a entidade empregadora e a trabalhadora se consubstancia na manutenção ou extinção do vínculo; e sendo esta a acção a adequada, para reivindicar-se em juízo direitos creditícios e reintegratórios postos em causa e, não se verificando a alegada contradição, nem cumulação indevida de pedidos; não há lugar a ineptidão, retomada nesta instância; sendo pois, os pedidos consequência lógica da causa desencadeadora-*despedimento,* como dispõe o número 3 do artigo 208º e 1 do artigo 209º, todos da LGT; pelo que, não assiste razão a Apelante, quanto a invocada contradição e cumulação incompatível de pedidos.

Deste modo é de se anuir a fundamentação vertida na sentença em fls. 90, 91 e 92, em relação a este aspecto, de que não mais nos ocuparemos.

* * *

Prejudicadas as questões 1 e 2, olhemos sobre o tipo de conflito, cuja decisão se recorre.

O conflito coloca-se no âmbito das relações laborais entre os (B) e a trabalhadora Recorrida, cujo vínculo mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado com início em 5 de Fevereiro de 2007, com prestação regular de trabalho na lavandaria, com a categoria de lavadeira e posteriormente, Chefe da Lavandaria, mediante remuneração, cuja extinção ocorre por alegadas razões respeitantes a trabalhadora.

A abordagem do caso está em volta da justeza na extinção do vínculo laboral, importando por isso atentarmos às cláusulas do contrato de fls. 9 dos autos e ao regime a que está submetida, pelas normas esparsas quer seja 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 quer em princípios fundamentais do Direito de Trabalho e supletivamente, pelo Código Civil.

A decisão recorrida, fundou-se para além da já tratada extemporaneidade do processo disciplinar, na fragilidade dos factos imputados a trabalhadora para o despedimento.

B) Da conduta da Apelada cabia despedimento?

Os factos imputados a trabalhadora consistem na alegada violação das normas, por usar meios de trabalho para fins e uso pessoal, trazendo de casa, a roupa para ser lavada no local de trabalho.

A entidade patronal refere-se a acção da trabalhadora como se a mesma tivesse sido consumada. Tanto assim é que todo o silogismo construído, quer pelo instrutor do processo disciplinar, quer pelo detentor do poder disciplinar foi olhando para o comportamento, os efeitos e sanção em concreto, o que inexistiu, pois o que houve foi mera intenção, que nem sequer chegou a ser tentativa por ter faltado actos concretizadores desta figura.

O erro não está de *per se* em levar a roupa ao (B) nem a mera intenção de alí ser lavada. O que estaria errado, de todo, é se a acção, supondo-se concretizada, o que não é o caso, causasse prejuízos relevantes para a organização.

Mesmo que tenha havido confissão, por parte da trabalhadora quanto a intenção de lavar a roupa; ainda assim, seria necessário olhar para as circunstâncias envolventes, para se concluir por uma justa medida sancionatória, que se basearia na conclusão de todos actos preparatórios, que consistiriam no essencial: 1-colocar os detergentes, 2-colocar a roupa no interior das máquinas ou outro equipamento de lavar e 3-ligar as máquinas, para dar-se como verificada a tentativa e a frustração.

A Apelante em algum momento da contestação faz referência aos actos preparatórios praticados pela trabalhadora. No entanto, não é trazido ao processo disciplinar a descrição do roteiro de actos preparatórios havidos para se chegar a conclusão de que houve descontinuidade ou não consumação devido a um brusco evento, alheio à vontade da infractora-*frustração*, que merecia a reprovação, nos termos em que se fixou a medida disciplinar.

A infracção de que é acusada a trabalhadora e constante na convocatória notificada, em fls. 5 do processo disciplinar consiste:

"*A trabalhadora A, Chefe de Lavandaria, no dia 09 de Fevereiro de 2019, desrespeitou as normas e procedimento da Empresa por usar os meios de trabalho para fins e uso pessoal, tendo trazido roupa e outros itens pessoais para lavar na Lavandaria do B, Lubango, facto ilustrado com as fotografias. A Trabalhadora tem conhecimento que lavar roupa na Lavandaria é uma prática proibida pela Direcção da emp*resa". (sic).

Como se vê, na convocatória não consta a descrição nem o roteiro dos alegados actos preparatórios, praticados pela Apelada.

O "flagrante" referido na decisão disciplinar, olhando para a figura semelhante, que se pode extrair do Direito Penal exigiria que o facto delituoso ou disciplinar tivesse sido iniciado com todos os actos preparatórios incorporados na acção.

Se no extremo, se entendesse que até o pensar poderia configurar um acto preparatório; ainda assim, questionar-se-ia, por que razão teria que se punir nas relações laborais, ainda que esta se funde essencialmente na confiança; quando no direito mais gravoso, o penal, os actos preparatórios são irrelevantes, conforme dispõe o número 2 do artigo 19º do CP (Código Penal

Angolano).

Excluindo o facto de a roupa ter sido levada ao (B), tudo que se sabe sobre a intenção de se lavar a roupa foi revelado pela própria trabalhadora. Se assim não fosse, e inexistindo outras circunstâncias, muito dificilmente se saberia a razão de a roupa estar naquele local, o que daria azo a meras especulações sobre a atitude da trabalhadora ou, inclusive, a possibilidade de a mesma roupa estar alí, em trânsito para outro local.

Tal como foi discutida a questão na fase do procedimento disciplinar, conciliatório e judicial, ainda assim, não se saberia, se tendo havido vontade de se lavar a roupa, a mesma seria lavada com detergentes do serviço e qual seria então o prejuízo relevante para a empresa, que justificasse a medida mais grave.

Os trabalhadores podem ser sancionados pelas acções ou condutas omissivas no âmbito do seu dever vinculado na relação laboral. Contudo, independente de qual seja a medida, a mesma tem que incidir nos comportamentos concretizados e com relevância infraccional.

Olhemos para a medida disciplinar aplicada à trabalhadora.

No uso do poder disciplinar a entidade empregadora exarou o despacho exprimindo-se nos seguintes termos:

"DETERMINO

1- É aplicada à senhora A, com a função de CHEFE DA LAVANDARIA DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL DOS (B)-LUBANGO, a medida disciplinar de Despedimento Disciplinar, nos termos da alínea d) do nº 1 e nº 2 do artigo 47.º, com fundamento na justa causa prevista na al. b) do artigo 206.º, ambos da LGT, pela violação dos deveres laborais plasmadas nas alíneas a), b) e e) do artigo 44.º da citada Lei e tendo em conta os fundamentos acima descritos.

2- Deve a instrução do processo Disciplinar dar conhecimento da presente Ordem interna à interessada no prazo máximo de cinco (5) dias, a contar desta data.

3- Registe-se na Ficha individual do(a) Trabalhador(a) Arguido(a) apresente medida constante da presente Ordem interna para que conste e fique cadastrado nos (B).

CUMPRA-SE

Luanda, aos 29 de Maio de 2019". (sic)

As medidas estão tipificadas de acordo com os factos materiais que os concretizam nos termos do artigo 47º da LGT. Isto é, a cada conduta, uma medida.

Por tudo que se depreende do processo disciplinar, apensado aos presentes autos, a conduta da trabalhadora não passou de mera intenção; pois, o que houve, foi tão só a concepção do acto, a nível do imaginário.

No inacessível mundo do pensamento, se a intenção não tiver assumido exteriorização prática; qualquer interpretação que dela se faça, corre o risco de ser mera especulação. E fazê-lo para imputar a infracção a alguém, é mesmo que tentar punir a liberdade de pensamento, direito natural da pessoa humana.

Ninguém é punido juridicamente só por pensar; ainda que se trate de uma idealização vil. Qualquer tentativa de sancionar alguém só por imaginar, seria colocar-se numa pretensa

supremacia, jamais alcançável por um ser humano.

As normas em que se alicerça a decisão disciplinar não punem a intenção, senão, sigamos a *ratio* vertida no artigo 47º/1 da LGT dispõe:

"*Pelas infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, pode o empregador aplicar as seguintes medidas disciplinares: a) Admoestação verbal; b) Admoestação registada; c) Redução temporária do salário e d) Despedimento disciplinar."*

Daqui, depreende-se que a censura do legislador está voltada às acções efectivamente praticadas pelo trabalhador.

Sendo certo que o poder sancionatório é nos termos do artigo 46º da mesma lei conferido a entidade empregadora; tal poder só deve incidir em condutas com efeitos mensuráveis, cuja relevância tenha implicações sérias na vida das organizações e não qualquer outra.

O conhecido facto de que a trabalhadora trouxe para o local de trabalho, roupa de casa para ser lavada na lavandaria da empresa só foi obtido com a confissão da mesma. E esta atitude, porque revela uma auto-sensura, vinda de uma espontânea expressão, deveria ser valorizada.

Se o levar a roupa para o local de trabalho era censurável pelas normas regulamentadoras, que todavia, não foram trazidas nos autos, para a sua valoração; a confissão da trabalhadora, quanto a intenção, se ainda assim, não pudesse ter o benefício de: "*quem fala a verdade não merece castigo*", só poderia resultar, quando muito, numa advertência mediante admoestação, olhando-se para a inexistência de qualquer mácula, no histórico laboral antecedente da trabalhadora, o que é apelável a entidade empregadora, de resto, obrigação que se lhe impõe na ponderação da decisão, à luz do que dispõem os artigos 51º e 52º da LGT.

Se era justificável a censura; também era exigível que a medida da sanção fosse comedida, atento às circunstâncias e antecedentes da trabalhadora.

Não se surpreende no processo disciplinar, qualquer antecedente reprovável na conduta da trabalhadora, durante os 12 anos de trabalho, de que se pudesse aferir a incorrigibilidade comprometedora, na manutenção do vínculo laboral. Estamos alinhados à doutrina que serviu substancialmente de esteio a decisão impugnada; pois, não se afigura possível formular um juízo de censura diante de uma *não acção* ou melhor dito, diante de um pensamento, só conhecido porque a trabalhadora o revelou.

O esperado é a preservação do emprego. Porém, as relações laborais têm como seu maior suporte a confiança. Não se alcançando nos autos acções ou omissões que materialmente fossem aptos a levar a descrença deste factor, a razão do despedimento só pode ser extraída da perca de confiança objectivamente infundada. Se o desejável é a manutenção da relação de trabalho; o certo é que o tempo decorrido desde o despedimento, não fez a entidade empregadora reconsiderar o posicionamento tomado, quanto a extinção do vínculo.

Considerando a atitude demostrada pela Apelada em não ter contra-alegado; sendo que o vínculo laboral permanente não pode ser imposto a todo custo; daí a razão de o legislador ter previsto a alternativa, dissolução, no caso de improcedência do despedimento como se alcança no número 4 do artigo 76º da CRA; a solução que mais respeita, se não a estabilidade no emprego, pelo menos, a dignidade da pessoa e a liberdade de vinculação do trabalhador é a indemnização nos termos do artigo 209º nº 3 conjugados com a alínea a) do número 1, do artigo 239º da LGT.

A manutenção da relação laboral não será defensável, aí onde a reintegração não se mostrar adequada ao bem-estar psíquico, moral, profissional do trabalhador e a sua liberdade de vinculação; pois, a dignidade humana do trabalhador, não pode estar refém do factor económico. Neste caso, como já referido, quer pelas circunstâncias que serviram de pivô ao conflito, quer pelo lapso de tempo, de 4 anos de ruptura da relação; a justiça que se impõe é a cessação formal do vínculo, sem

prejuízo dos colaterais deveres daí resultantes para a entidade empregadora; visto que a presente relação não pode jamais ser mantida nos marcos do respeito e confiança laboral, em que o contrato de trabalho está por excelência alicerçado. _

Sendo que os (B), são uma empresa pública e pela sua natureza, equiparável a uma grande empresa, nos termos do artigo 240º da LGT; a sua obrigação, decorrente do despedimento, por força do número 1/2ª parte do artigo 209º combinados com a alínea a) do número 1 do artigo 239º da mesma lei, é o pagamento dos salários e complementos que a Apelada deixou de auferir, por efeito do despedimento até ao limite de seis meses, acrescido do pagamento da indemnização correspondente de 50% do salário base, multiplicado pelo tempo de efectividade, cujo início está fixada no contrato de fls. 39, em 5 de Fevereiro de 2007; não havendo lugar a reintegração, pelas razões acima apontadas.

C) Se há ilegalidade da sentença, quanto a limitação da condenação no pedido.

Na situação presente, olhando para os fundamentos e os pedidos formulados ao Tribunal recorrido, em fls. 34 a 38, alcança-se facilmente que a Requerente pretendia ver: 1-***anulada a medida disciplinar do despedimento de que foi alvo e*** *2-**pagos os salários e suplementos que deixou de auferir em consequência do despedimento*.**

A decisão proferida deu por procedente a acção reconhecendo razão a Requerente, aqui Apelada.

Desta sentença, a Apelante veio invocar ilegalidade e inconstitucionalidade quanto aos limites da condenação da sentença.

A Recorrente pretende com argumentação aludir as causas de nulidade da sentença, nos termos da alínea e) do artigo 668º. do CPC, de que a parte lesada pode sempre impugnar. Porém, se atentarmos para a razão de ser, desse proteccionismo conferido à parte prejudicada, chega-se à conclusão de que o transvaso dos limites da decisão por parte do julgador, consistem, em a decisão versar sobre quantidade superior ao pedido ou objecto diverso do trazido à lide. Isto é, a decisão pronunciar-se diferentemente dos factos e pretensão das partes, assumindo-se em última análise, como decisão surpresa, na parte extrapolada.

A decisão declarou nulo o despedimento, e condenou a entidade empregadora na reintegração imediata da trabalhadora e pagamento de todos os créditos salariais e conexos, nos termos do número 3 do artigo 209º da LGT, sendo que a cominação da nulidade é a prevista no artigo 208º da mesma lei. Embora da norma do artigo 209º também possa alternativamente obter-se solução diferente; nas situações em que não há interesse da entidade empregadora em manter a relação, o que parece ser o caso, olhando para a nítida ausência de fundamentos relevantes que desencadearam o despedimento, a solução a ter em conta, no caso *sub judice*, é a extinção do vínculo; não já por licitude do despedimento, mas por melhor preservar a dignidade da trabalhadora.

Só se pode reconduzir a justa causa, segundo **Monteiro Fernandes**, citado por **Ricardo Nascimento**, quando o comportamento do trabalhador determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória (*in* **Cessação do contrato de trabalho**, *em especial por iniciativa do trabalhador*, Coimbra editora (p.125).

Tal como defendido na sentença impugnada, quanto a condenação, não conseguimos surpreender nela, significativos laivos de extrapolação do *jus judicandi*, que não resulte, tão só, do dever vinculado material e de ofício, que pudesse configurar violação dos limites da decisão. Mesmo que se pudesse olhar para ela, como resultante da apreciação simultânea da nulidade e improcedência ajuizadas; ainda assim, da decisão não resulta substantivamente consequências diversas e relevantes; para que a mesma esteja inquinada pelos alegados vícios da *extra*

condenação no pedido, nem da inconstitucionalidade.

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 do Código das Custas Judiciais. No caso e em sede de recurso; tal responsabilidade deve ser inteiramente suportada pela Apelante, nos termos do número 2 do artigo 446º do CPC e nº 3 do artigo 3º da lei nº 5-A/21, de 5 de Março.

Tudo visto e ponderado, importa proferir;

IV. DECISÃO

Nestes termos, os juízes desta Câmara acordam em negar provimento ao presente recurso, declarando improcedente o despedimento e, em consequência, condenar a Apelante:

1. No pagamento dos salários e complementos que a apelada deixou de auferir, até o limite de seis meses e;

2. Na indemnização correspondente a 50% do salário base multiplicado por 12 anos de efectividade, dando-se por extinto o vinculo laboral entre as partes.

Custas pela Apelante

Registe e notifique.

Lubango, 26 de Março de 2024

Os Juízes Desembargadores

Relator: Domingos Astrigildo Nahanga

1.º Adjunto: Marilene Camati

2.º Adjunto: Lourenço José