



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Processo: 17/2023

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 07 de Setembro de 2023

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso e confirmada a sentença recorrida

Palavras-chaves:

Acção de conflito de trabalho.

Direito ao processo justo ou equitativo.

Dever de fundamentação das decisões do Tribunal.

Despedimento indirecto.

Ilicitude do despedimento indirecto.

Sumário do acórdão

I – O direito ao processo justo ou equitativo manifesta-se em diversos direitos, que são os seguintes: direito à igualdade de armas ou à igualdade de posições no processo; direito de defesa e direito ao contraditório; direito a prazos razoáveis de acção ou de recurso; **direito à fundamentação das decisões**; direito à decisão em tempo razoável; direito ao conhecimento dos dados processuais; direito à prova, ou seja, direito à apresentação de provas para demonstrar e provar os factos alegados em Tribunal; direito a um processo orientado para a justiça material sem muitos empecilhos de natureza formal.

II – A necessidade de fundamentação das decisões judiciais, para além de ser um imperativo constitucional, encontra também justificação em três principais razões: *a*) controlo da administração da justiça; *b*) exclusão do carácter voluntarístico e subjectivo da actividade jurisdicional e abertura do conhecimento da racionalidade e coerência argumentativa dos Juízes; *c*) melhor estruturação dos eventuais recursos, permitindo às partes em juízo, principalmente a parte vencida, uma indicação mais precisa e rigorosa dos vícios das decisões judiciais recorridas.

III – Para que se considere que existe falta de fundamentação, basta que a sentença não especifique os fundamentos de facto ou os fundamentos de direito, não sendo necessário que seja simultaneamente omissa em relação aos dois fundamentos.

IV – Quanto à fundamentação de facto, os factos não provados devem permanecer na decisão sobre a matéria de facto e na sentença final apenas os factos admitidos por acordo, provados por documentos ou por confissão reduzida a escrito e os que o Tribunal Colectivo deu como provados – artigo 659.º n.º 2 do CPC.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

V – Por outro lado, o trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva, se o comportamento do empregador for ilícito, culposo e tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da sua gravidade e consequências, sendo ainda necessária a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e a insubsistência da relação laboral.

VI – Enquanto a ilicitude traduz-se na violação dos direitos ou garantias do trabalhador pelo comportamento do empregador, a culpa é presumida nos termos gerais da responsabilidade contratual (artigo 799.º do Código Civil), cabendo ao empregador ilidir esta presunção, alegando e provando factos que permitam o Tribunal formular um juízo de não censurabilidade da sua conduta.

VII – Entretanto, para a licitude do despedimento indirecto, não basta a verificação do pressuposto material (justa causa subjectiva), é ainda necessário a observância do pressuposto formal, que é o procedimento previsto no n.º 4 do artigo 251.º da LGT de 2000. De acordo com esta norma, o despedimento indirecto deve ser feito de forma escrita, com a indicação suficiente dos factos justificativos e dentro do prazo de 15 (quinze) dias, a contar do conhecimento dos factos que o fundamentam.

VIII – Convém lembrar que, quanto aos factos que fundamentam o despedimento indirecto, o ónus da prova é do trabalhador, porque é ele o titular do direito de resolver o contrato de trabalho e do direito de ser indemnizado – artigo 342.º n.º 1 do Código Civil.

IX – A falta do pressuposto formal implica a ilicitude do despedimento indirecto, mas é uma ilicitude que não tem como consequência o reatamento do vínculo jurídico-laboral, ao contrário do que ocorre no despedimento disciplinar, porque o princípio constitucional da liberdade de trabalho e, consequentemente, da liberdade de desvinculação, que é inerente à dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, proíbe que o trabalhador seja obrigado a permanecer vinculado a um empregador indesejado.

(Sumário elaborado pelo Relator).



Texto integral do acórdão

Acordam os Juízes Desembargadores da Câmara do Cível, Contencioso Administrativo, Fiscal e Aduaneiro, Trabalho, Família e Justiça Juvenil deste Tribunal:

RELATÓRIO



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Na Sala do Trabalho do Tribunal da Comarca de Benguela, o **REQUERENTE**, solteiro, de 35 anos de idade, natural de Benguela, residente na província de Benguela, bairro Quioche, município de Benguela, portador do B.I. n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE CONFLITO DE TRABALHO** contra a **REQUERIDA**, com sede na província de Benguela, (...), município da Catumbela, representada por (...), na qualidade de presidente do conselho de administração, pedindo a condenação da Requerida no pagamento de uma indemnização por despedimento indirecto no valor de KZ. 238.522,00 (Duzentos e Trinta e Oito Mil, Quinhentos e Vinte e Dois Kwanzas), nos termos do artigo 239.º n.º 1, alínea *a*), da Lei Geral do Trabalho; a condenação da Requerida no pagamento de todos os salários que o Requerente deixou de auferir até ao trânsito em julgado da sentença; a condenação da Requerida no pagamento de uma indemnização por danos não patrimoniais de KZ. 3.000.000,00 (Três Milhões de Kwanzas) e a condenação da Requerida no pagamento das custas judiciais e procuradoria condigna.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Requerente é trabalhador efectivo da Requerida desde 4 de Setembro de 2012, mediante a celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, desempenhando a função de supervisor de vendas e auferia a remuneração mensal de KZ. 159.014,00 (Cento e Cinquenta e Nove Mil e Catorze Kwanzas). Desde Julho de 2014 que o presidente do conselho de administração e a directora administrativa da Requerida começaram a perseguir o Requerente, tendo esta directora recebido o automóvel que lhe havia sido atribuído por causa das suas funções e exigiu que atendesse o seu telefone na sua presença. Em outra ocasião, diante de outros trabalhadores e de voz alta, a directora administrativa chamou o Requerente de “preto” e “negro”. Como consequência, deixou de haver condições para o Requerente continuar vinculado à Requerida e, por isso, endereçou uma carta à esta, manifestando a sua vontade de requerer o despedimento indirecto – fls. 03 a 08.

Citada (fls. 20), a Requerida contestou, tendo pedido a improcedência da acção e a consequente absolvição de todos os pedidos formulados pelo Requerente.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Requerente celebrou com a Requerida um contrato de trabalho no dia 4 de Setembro de 2012. Em Dezembro de 2015, o Requerente recebeu na sua conta bancária o pagamento da cliente (...). Questionado, o Requerente confessou que esta cliente fez o depósito na sua conta pessoal a seu pedido. No dia 7 de Janeiro de 2015, a Requerida recebeu uma carta dos mandatários legais do Requerente, em que alegava o despedimento indirecto. Em resposta, no dia 9 de Fevereiro de 2015, a Requerida enviou um correio electrónico ao Requerente, em que esclarecia que não havia motivo para a rescisão do contrato, mas não mereceu qualquer resposta. No âmbito do contrato de trabalho não foi acordada a atribuição de uma viatura automóvel e a Requerida nunca exigiu que o Requerente atendesse o telefone à sua frente, tendo apenas solicitado que o mesmo não se ausentasse da sala de trabalho.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Ao Requerente foi atribuído um cartão “SIM” da operadora Unitel, que era mensalmente carregado, para ser utilizado para fins profissionais, mas usava o mesmo para fins pessoais de forma abusiva e, como consequência, quase sempre não tinha crédito para efectuar chamadas de trabalho. Tendo tomado conhecimento que o Requerente tinha celebrado um novo contrato de trabalho com a companhia aérea (...) e estando ausente por um período superior a 10 dias úteis, a Requerida emitiu o despacho para publicação do auto de abandono, que foi publicado no dia 6 de Agosto de 2015 no Jornal de Angola – fls. 22 a 27.

Antes da propositura da presente acção, o Requerente solicitou a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo”, mas, após a realização da reunião de conciliação, as partes não chegaram a acordo (fls. 16), o que justificou a propositura da acção.

Terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 51), que não se realizou por ausência da Requerida (fls. 59). Por isso, designou-se nova data (fls. 59), tendo a referida audiência sido realizada no dia 24 de Novembro de 2016 – fls. 70.

De seguida, foi elaborado o despacho saneador com a especificação e o questionário (fls. 74 a 75), tendo o Requerente e a Requerida reclamado do mesmo – fls. 80 e 82 a 83. O Tribunal “a quo” indeferiu a reclamação do Requerente e julgou parcialmente procedente a reclamação da Requerida, o que justificou a alteração do despacho saneador em conformidade – fls. 102 a 109.

Não tendo havido recurso da decisão das reclamações nem do próprio despacho saneador, considerou-se fixada a base instrutória e, por isso, ordenou-se a notificação das partes nos termos e para os efeitos do artigo 512.º do Código de Processo Civil – fls. 114.

Designada data para a realização da audiência de discussão e julgamento (fls. 119 e 123), foi a mesma realizada no dia 2 de Junho de 2021, com observância de todas as formalidades legais – fls. 128 a 130.

Depois de decidida a matéria de facto (fls. 134 a 137), foi proferida a sentença que julgou improcedente a presente acção de conflito de trabalho e, em consequência, absolveu a Requerida dos pedidos formulados pelo Requerente – fls. 140 a 149.

Inconformado, desta decisão interpôs recurso o Requerente, agora Apelante (fls. 154), o qual foi admitido como de apelação, mas com efeito meramente devolutivo – fls. 155.

O Apelante ofereceu alegações (fls. 160 a 163), rematando com as seguintes conclusões:



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

1.ª Pelo exposto, a decisão judicativa decisória da concreta realização do direito, não se reveste de fundamentação para sustentar a doura decisão, pois existiu justa causa respeitante ao empregador para o despedimento indirecto do Apelante e, bem assim, o Apelante cumpriu os procedimentos próprios para se operar o dito despedimento.

2.ª Deve ser revogada totalmente a decisão do Tribunal “a quo”, declarando-se sem efeito.

3.ª Não restam dúvidas que as questões que justificaram a decisão recorrida não são verdadeiras e nem fundamentadas, tanto é que há factos e documentos que contrariam em número e grau a decisão proferida, como se demonstrou ao longo dos articulados.

4.ª Ora, o despedimento indirecto do Apelante deveu-se ao facto de a Apelada ter violado sucessivamente, de forma culposa e gravemente, os direitos do Apelante.

5.ª A esse respeito prevê o n.º 3 do artigo 226.º da LGT de 2000 que o trabalhador pode, perante situações que tipificam justa causa de despedimento respeitante ao empregador, requerer o despedimento indirecto, quando o empregador viole, culposa e gravemente, os direitos do trabalhador, tendo direito à recepção de todos os créditos salariais devidos, incluindo os subsídios de Natal e de férias proporcional ao tempo trabalho durante o ano em que ocorrer a rescisão, bem como a competente indemnização.

Por último, pede a revogação da sentença recorrida, porquanto existem fundamentos bastantes e suficientes, como ficou demonstrado e provado e reitera a procedência dos pedidos formulados na petição inicial.

O Apelado contra-alegou, batendo-se pela manutenção da sentença recorrida – fls. 175 a 182.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso e confirmada a sentença recorrida, porque o Tribunal “a quo”, na sua actuação, observou escrupulosamente o preceituado na lei, tendo, assim, cumprido com todos os ditames da aplicação do Direito – fls. 188 a 191.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 192 e 192vs), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem antes apreciar outras questões, sobretudo por motivos pedagógicos.



QUESTÃO A DECIDIR



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Nos termos dos artigos 690.º e 684.º n.º 3 do CPC, é pelas conclusões das alegações que se delimita o objecto do recurso, salvo se estiverem em causa questões de conhecimento oficioso – artigo 660.º n.º 2 do mesmo Código. Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações, duas são as questões a decidir:

- 1.ª Saber se a decisão recorrida não tem fundamentação.
- 2.ª Saber se estão verificados os pressupostos para o despedimento indirecto.



QUESTÕES PRÉVIAS

1. Ao contrário do que preceitua o artigo 290.º da LGT de 2015, o Apelante, em posse de uma cópia da acta da reunião de conciliação realizada pelo Ministério Público (MP) junto do Tribunal “a quo”, intentou a acção de conflito de trabalho, quando, não tendo havido acordo, cabia ao órgão provincial de conciliação remessa do processo da conciliação ao Tribunal nos cinco dias seguintes à realização da referida reunião. Remetido o processo, o órgão de conciliação teria de notificar o Apelante no dia seguinte e a partir desta notificação correriam os 30 (trinta) dias para este juntar aos autos o articulado adicional de aperfeiçoamento e os meios de prova – artigo 291.º n.º 1 da LGT de 2015.

Este modo de proceder do Apelante, em que a acção é por si intentada com uma cópia da acta da reunião de conciliação realizada pelo MP, propicia a existência de dois processos com as mesmas partes e o mesmo objecto, quando o órgão provincial de conciliação faz a remessa do processo nos termos do artigo 290.º da LGT de 2015. Aliás, conforme despacho de fls. 50 a 51, foi o que ocorreu no caso concreto, onde o Juiz do Tribunal “a quo”, a requerimento do Apelante, ordenou a extinção do processo n.º 440/2016, que resultou da remessa do órgão provincial de conciliação nos termos do artigo acabado de citar.

Por isso, para se acautelar a duplicação de processos com as mesmas partes e o mesmo objecto, deve ser evitada esta forma de proceder, salvo nos casos de impossibilidade de realização da reunião de conciliação por culpa da parte requerida, onde ao requerente é entregue uma declaração de impossibilidade – artigo 287.º n.º 1, alínea c), da LGT de 2015.

2. Com o despacho de fls. 51, o Juiz da causa designou data para a realização da tentativa de conciliação, que se realizou no dia 15 de Novembro de 2016, tendo a acta respectiva sido denominada de *acta de tentativa de conciliação* – fls. 59.

Tendo em conta a fase em que foi marca a audiência em causa, que é a fase que se segue aos articulados, é evidente que se trata da audiência preparatória, sendo aquela que se realiza nos termos dos artigos 508.º e 509.º do CPC.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

A designação desta audiência como audiência de tentativa de conciliação e a denominação da sua acta como acta de tentativa de conciliação, para além de não ser legal é redutora, porque sugestiona que a única finalidade desta audiência é a tentativa de obtenção de um acordo entre as partes litigantes, o que não corresponde com a realidade, pois a tentativa de conciliação é apenas uma das finalidades da audiência preparatória.

Para além da tentativa de conciliação, a audiência preparatória tem também em vista a discussão das excepções dilatórias e o conhecimento das excepções peremptórias e do pedido – artigo 508.º n.ºs 1 a 3 e artigo 509.º n.ºs 1 e 2, ambos do CPC. Por isso, as denominações de audiência de tentativa de conciliação e de *acta de tentativa de conciliação* são indevidas. Sendo assim, recomendamos que Tribunal “a quo” seja mais rigoroso na qualificação jurídica dos diferentes institutos jurídicos.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:

1.º O Apelante trabalhou para a Apelada durante o período compreendido entre Setembro de 2012 a Janeiro de 2015.

2.º O Apelante exercia a função de assistente comercial II e auferia um salário mensal ilíquido de KZ. 159.014,63 (Cento e Cinquenta e Nove Mil e Catorze Kwanzas e Sessenta e Três Cêntimos).

3.º Antes mesmo de o Apelante ir trabalhar para a empresa Requerida, trabalhava para a Companhia (...), tendo, nesta qualidade, procedido à venda de bilhetes de passagem para membros da administração da Apelada, incluindo o próprio PCA, que pessoalmente o convidou para trabalhar para a Apelada por ter ficado agradado com a agilidade que o Apelante demonstrava no exercício das suas tarefas.

4.º Paralelamente à função que exercia na Apelada, o Apelante desempenhava também a função de responsável da loja da Companhia aérea (...), situada no aeroporto de Benguela.

5.º No dia 2 de Setembro de 2013, no decurso da sua acção laboral, a Apelada aplicou ao Apelante uma sanção disciplinar de admoestaçao registada pelo facto de este ter usado de forma indevida o saldo para comunicação da empresa, prejudicando o contacto com clientes, por ter esgotado antes do prazo estipulado.

6.º Desde Julho de 2014, a directora administrativa e o PCA da Apelada começaram a criar situações constrangedoras, consubstanciadas em perseguições



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

intencionalmente engendradas no sentido de levar o Apelante a cessar o vínculo de trabalho.

7.º No dia 5 de Dezembro de 2014, o Apelante transferiu da sua conta aberta no banco (...) o valor de KZ. 536.400,00 (Quinhentos e Trinta e Seis Mil e Quatrocentos Kwanzas) para a conta da empresa (...), cliente da Apelada.

8.º No dia 5 de Janeiro de 2015, o Apelante endereçou uma carta à Apelada, despedindo-se pelo facto de estar a viver um clima de trabalho desagradável no seio da Apelada, pedindo uma actualização dos seus créditos e uma indemnização nos termos do artigo 265.º da LGT de 2000.

9.º No dia 16 de Julho de 2015, a Apelada decidiu pela publicação da situação de abandono de trabalho por parte do Apelante, por entender que a falta de resposta à pretensão de resolução do diferendo, manifestada após a recepção da carta de despedimento indirecto, espelhava o desinteresse do Apelante em regressar a trabalhar.

❖

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se a decisão recorrida não tem fundamentação.

O dever de fundamentação das decisões dos Tribunais, enquanto decorrência do princípio do Estado democrático de direito, é uma manifestação do princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectivo, especificamente na perspectiva do direito ao processo justo ou equitativo – artigo 29.º n.º 4 da CRA.

O direito ao processo justo ou equitativo manifesta-se em diversos outros direitos, que são os seguintes: *direito à igualdade de armas ou à igualdade de posições no processo*, sendo proibidas todas as discriminações ou diferenças de tratamento arbitrárias; *direito de defesa e direito ao contraditório*, que se traduz na possibilidade de cada uma das partes alegar as razões de facto e de direito, oferecer provas, controlar as provas da contraparte, pronunciar-se sobre o valor e o resultado destas provas; *direito a prazos razoáveis de acção ou de recurso*, o que implica a proibição de prazos de caducidade do direito de acção ou de recurso muito curtos; ***direito à fundamentação das decisões***, não podendo estas limitar-se ao dispositivo; *direito à decisão em tempo razoável*; *direito ao conhecimento dos dados processuais*, sendo um direito das partes a consulta do processo sempre que precisarem, salvo os processos que se encontrem em segredo de justiça; *direito à prova*, ou seja, direito à apresentação de provas para demonstrar e provar os factos alegados em Tribunal; *direito a um processo orientado para a justiça material* sem muitos empecilhos de natureza formal [cfr. CANOTILHO,



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Gomes e MOREIRA, Vital (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.^a Edição Revista, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 415 a 416].

Para além de ser um imperativo constitucional, a necessidade de fundamentação das decisões judiciais encontra também justificação em três principais razões: *a*) controlo da administração da justiça; *b*) exclusão do carácter voluntarístico e subjectivo da actividade jurisdicional e abertura do conhecimento da racionalidade e coerência argumentativa dos Juízes; *c*) melhor estruturação dos eventuais recursos, permitindo às partes em juízo, principalmente a parte vencida, uma indicação mais precisa e rigorosa dos vícios das decisões judiciais recorridas [cfr. CANOTILHO, Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.^a Edição, 13.^a Reimpressão, Coimbra: Almedina, p. 667].

É importante ter em conta que a sentença judicial representa o ajustamento da vontade abstracta da lei ao caso particular colocado à apreciação do Juiz. Ao comando geral e abstracto da lei o Juiz substitui um comando particular e concreto, mas não pode fazer esta substituição arbitrariamente, na medida em que não tem, como regra, o poder de emanar normas de conduta, impondo a sua vontade às vontades individuais que estão em conflito. Ao Juiz compete retirar da norma formulada e aprovada pelo legislador a disciplina que seja adequada ao caso concreto, demonstrando que a solução encontrada é justa e legal. Por essa razão, ao Juiz é imposto o dever de fundamentação e este dever não se resume na simples adesão aos fundamentos alegados no requerimento ou na oposição – artigo 158.^º do CPC.

De igual modo, se ao Juiz é imposto o dever de fundamentação, as partes têm o direito de ser esclarecidas sobre os motivos e razões da decisão, especialmente a parte vencida. A parte que decaiu na causa tem o direito de saber por que razão a sentença lhe foi desfavorável e, pretendendo recorrer, precisa saber destas razões para poder impugná-las, porque de contrário é impossível esta impugnação.

Nessa ordem de ideias, é vital que o Juiz apresente as razões que servem de base para a sua decisão, sendo insuficiente que apenas decida a questão colocada, pois, “A sentença, como peça jurídica, vale o que valerem os seus fundamentos” [cfr. REIS, Alberto dos (2007), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume V, 3.^a Edição de 1952, Reimpressão, Coimbra: Coimbra editora, p.139]. Isto é, os fundamentos legitimam a decisão judicial, o que torna fácil a sua aceitação e compreensão pelos interessados directamente visados e pela comunidade em geral.

Para que se considere que existe falta de fundamentação, basta que a sentença não especifique os fundamentos de facto ou os fundamentos de direito, não sendo necessário que seja simultaneamente omissa em relação aos dois fundamentos.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Tendo em conta a decisão sobre a matéria de facto (fls. 134 a 137) e tendo em conta também os factos considerados provados na sentença recorrida (fls. 144 a 145), é inquestionável que esta sentença está devidamente fundamentada com factos e, por isso, neste particular, não assiste razão ao Apelante.

O Apelante tem a liberdade de não concordar com os factos considerados provados pelo Tribunal “a quo”, mas não pode dizer que a sentença recorrida carece de fundamentação, concretamente de fundamentação de facto, porque esta existe claramente.

Caso não concordasse com os factos considerados provados, podia sempre recorrer da decisão das reclamações do despacho saneador (fls. 102 a 109) ou do próprio despacho saneador (fls. 74 a 75), o que não o fez, demonstrando concordar com os mesmos. Tendo concordado com os factos considerados provados pelo Tribunal “a quo”, só podia discordar do enquadramento jurídico que fosse dado aos mesmos e nunca afirmar a sua inexistência, como pretende fazer agora em sede de recurso.

O Tribunal “a quo”, quanto aos factos relevantes para a decisão, foi excessivamente diligente, pois, para além dos factos que considerou provados, colocou também na sentença recorrida os factos não provadas – fls. 145 a 146. Apesar de esta circunstância reforçar a fundamentação de facto, a verdade é que os factos não provados devem permanecer na decisão sobre a matéria de facto e na sentença apenas os factos admitidos por acordo, provados por documentos ou por confissão reduzida a escrito e os que o Tribunal Colectivo deu como provados – artigo 659.º n.º 2 do CPC.

De igual modo, olhando para a sentença recorrida, é também inquestionável que a mesma tem fundamentação de direito, porque de fls. 146 a 149 o Tribunal “a quo” teve a preocupação de fazer o enquadramento jurídico dos factos que considerou provados. Nesta parte da sentença recorrida, o Tribunal “a quo”, depois de fazer referência ao conteúdo do artigo 251.º da LGT de 2000, em vigor à data da ocorrência dos factos, considerou existir justa causa para o despedimento indirecto, mas acabou por julgar improcedente a acção, porque entendeu que o Apelante não cumpriu com o procedimento devido. Portanto, temos aqui presente a fundamentação de direito, pelo que igualmente não assiste razão a Apelante.

Assim, neste particular, deve ser negado provimento ao recurso.

Segunda questão a decidir: saber se estão verificados os pressupostos para o despedimento indirecto.

Na sentença recorrida, o Tribunal “a quo” considerou que “Ficou provado que desde Julho de 2014, a Directora Administrativa e o PCA da requerida começaram a



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

criar situações constrangedoras, consubstanciadas em perseguições intencionalmente engendradas no sentido de levar o requerente a cessar o vínculo de trabalho. Este facto ficou provado, porquanto a única testemunha do requerente, que demonstrou depor com isenção, assistiu às situações por que passou o requerente, com a diminuição dos meios de trabalho, a falta de meios para comunicar com os clientes e o carro para o desempenho da sua actividade. Durante a produção da prova, a testemunha depôs ainda no sentido de que o Director Comercial da requerida, Sr. (...), que trabalhava directamente com o requerente, lhe terá confessado que estava a sofrer pressão por parte da Sra. (...), Directora Administrativa, para despedir o requerente, facto que veio a consumar-se sem sucesso, depois de o requerente ter ficado três dias ausente do local de trabalho, aquando do falecimento da sua filha” – fls. 147.

Em função disso, o Tribunal “a quo” concluiu que, “De facto, a situação vivida pelo requerente configura um assédio laboral, que torna insustentável a manutenção da relação laboral. Portanto, existiu justa causa para o despedimento indirecto” – fls. 148.

Neste ponto, a posição do Tribunal “a quo” é coincidente com a do Apelante, quando conclui que “o despedimento indirecto do Apelante deveu-se ao facto de a Apelada ter violado sucessivamente, de forma culposa e gravemente os direitos do Apelante”.

Tendo em conta a posição do Tribunal “a quo” e a posição do Apelante, constatamos que há concordância quanto à existência de comportamentos do empregador que podem configurar a justa causa subjectiva para o despedimento indirecto. Deste modo, é despiciendo, por hora, fazermos qualquer apreciação a respeito para a decisão do recurso, porque, afinal, o trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva, se o comportamento do empregador for ilícito, culposo e tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da sua gravidade e consequências, sendo ainda necessária a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e a insubsistência da relação laboral.

Enquanto a ilicitude traduz-se na violação dos direitos ou garantias do trabalhador pelo comportamento do empregador, a culpa é presumida nos termos gerais da responsabilidade contratual (artigo 799.º do Código Civil), cabendo ao empregador ilidir esta presunção, alegando e provando factos que permitam o Tribunal formular um juízo de não censurabilidade da sua conduta [cfr. MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição Revista e Actualizada, Parede: Princípia, p. 584].

Entretanto, para a licitude do despedimento indirecto, não basta a verificação do pressuposto material (justa causa subjectiva), é ainda necessário a observância do pressuposto formal, que é o procedimento previsto no n.º 4 do artigo 251.º da LGT de



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

2000. De acordo com esta norma, o despedimento indirecto deve ser feito de forma escrita, com a indicação suficiente dos factos justificativos e dentro do prazo de 15 (quinze) dias, a contar do conhecimento dos factos que o fundamentam.

Na perspectiva do Tribunal “a quo”, o despedimento indirecto do Apelante foi feito por escrito e com indicação fundamentada dos factos, mas não ficou provado que tenha sido feito dentro do prazo de 15 (quinze) dias. Segundo este Tribunal, “não ficou provado que cerca de duas semanas antes de o requerente se despedir, a directora da requerida pediu-lhe que atendesse o telemóvel à sua frente, usando um termo impróprio e disparatado para descrever o aparelho celular do requerente e ordenou que ninguém fornecesse esferográficas ao requerente, pois o mesmo não fazia nada na empresa” e “Também não ficou provado que os vários outros factos que encerram a justa causa foram praticados quinze dias antes de o requerente endereçar a carta de despedimento”.

Diferente é o entendimento do Apelante, pois, do seu ponto de vista, “cumpriu os procedimentos próprios para se operar o dito despedimento” (fls. 162), na medida em que o seu despedimento indirecto “foi feito por escrito, com indicação fundamentada dos factos e dentro do prazo previsto na lei (15 dias a contar data do conhecimento dos factos), porquanto, as faltas de respeito, humilhações e diminuição dos meios de trabalho de que o Apelante era alvo, eram perpetradas de forma contínua” (fls. 161).

Tendo em atenção do documento de fls. 10 a 11, não temos dúvidas que o Apelante, ao efectuar o despedimento indirecto, cumpriu com parte do procedimento legal, pois observou a forma escrita e indicou os factos que entende que fundamentam o despedimento em causa. Porém, deixou de cumprir com o prazo de 15 (quinze) dias para a entrega da carta de despedimento indirecto, que é contado a partir do conhecimento dos factos que fundamentam o despedimento e cujo incumprimento implica a ilicitude do próprio despedimento indirecto.

Embora o Apelante, no artigo 10.º das alegações, alegue que cumpriu com o prazo legal de 15 (quinze) dias, porque as faltas de respeito, humilhações e diminuição dos meios de trabalho ocorriam de forma contínua, dos autos não se constata esta alegação.

Não se constata esta alegação por duas principais razões.

Por um lado, porque, em função da prova produzida em audiência de discussão e julgamento, sobretudo pela inquirição da testemunha arrolada pelo Apelante (fls. 128vs a 129vs), o Tribunal “a quo” consideração não provados os seguintes factos: *i*) “cerca de duas semanas antes de o requerente despedir-se, a Directora da requerida pediu-lhe que atendesse o telemóvel à sua frente, usando um termo impróprio e disparatado para descrever o aparelho celular do requerente”; *ii*) “a Directora da requerida ordenou que ninguém fornecesse esferográficas ao requerente, pois o mesmo não fazia nada na



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

empresa; *iii*) “diante de outros trabalhadores e em alta voz, a Directora da requerida chamou o requerente de preto e negro”; *iv*) “o PCA da requerida destratou o requerente, faltando-lhe respeito, tendo inclusive dito que o requerente não sabia trabalhar nem sequer tem dado conta do trabalho, acusando-lhe de falar mal dele e da empresa” – fls. 134 a 135.

Sendo estes maioritariamente os factos aduzidos pelo Apelante para justificar o despedimento indirecto, não estando os mesmos provados, não se coloca o problema do prazo, porque não podem fundamentar este despedimento. Convém lembrar que, quanto aos factos que fundamentam o despedimento indirecto, o ónus da prova é do trabalhador, porque é ele o titular do direito de resolver o contrato de trabalho e do direito de ser indemnizado – artigo 342.º n.º 1 do Código Civil [cfr. Acórdão do Tribunal Supremo de 29 de Março de 2018, proferido no processo n.º 473/17 (Relatora: Teresa Marçal), disponível no site www.tribunalsupremo.ao e consultado no dia 26 de Julho de 2023].

Por outro lado, ainda que estes factos fossem considerados provados, teríamos de corroborar com o Tribunal “a quo”, considerando como não provado que os factos foram praticados dentro dos 15 (quinze) dias que antecederam à remessa da carta de despedimento indirecto.

Pela leitura do requerimento inicial de fls. 03 a 08, temos duas datas como sendo as datas em que foram praticados os factos que fundamentaram o despedimento indirecto. Por ordem crescente, temos o ano de 2013, onde, segundo o Apelante, foi alvo da sanção disciplinar de admoestaçāo registada, por alegadamente ter usado o telefone de serviço nos dias em que não trabalhou, incluindo sábados e domingos, bem como o período pós laboral e outra de despedimento disciplinar, pelo facto de ter faltado ao serviço durante três dias, por ocasião do falecimento de sua filha e temos também o ano de 2014, onde, de acordo ainda com o Apelante, no mês Julho, a directora administrativa recebeu-lhe o automóvel de serviço, exigiu que atendesse o seu telefone na frente dela, usou termos impróprios e disparatados para descrever o aparelho celular e ordenou para que ninguém lhe fornecesse esferográficas.

Tendo por referência o ano de 2013 ou o mês de Julho do ano de 2014 e tendo em conta que a carta que comunicou o despedimento indirecto só chegou ao conhecimento da Apelada no dia 7 de Janeiro de 2015, a conclusão que se retira é que não foi observado o prazo legal de 15 (quinze) dias e, por isso, esta extinção da relação jurídico-laboral por iniciativa do Apelante é ilícita.

É bem verdade que, nas suas alegações, o Apelante afirma que os factos que fundamentaram a sua decisão de pôr termo ao contrato de trabalho foram praticados de forma continuada, o que significa que foram praticados até à data em que tomou a sua decisão.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Se assim é, na carta de despedimento indirecto e, posteriormente, no requerimento inicial teria de alegar factos que traduzem esta realidade, para permitir que o Tribunal “a quo” pudesse avaliar de forma clara e inequívoca o respeito do prazo de 15 (quinze) dias, pois, por um lado, o ónus de alegação dos factos que fundamentam a pretensão é do autor, requerente ou recorrente e, por outro, a indicação dos factos concretos e a temporalidade dos mesmos, seja na carta de despedimento indirecto, seja no requerimento inicial, é indispensável para se aferir se o direito do trabalhador de pôr fim ao contrato de trabalho foi exercido no prazo legal, condição formal da qual também depende a ilicitude do despedimento indirecto – artigo 251.º n.º 4 da LGT de 2000.

Não tendo assim procedido, inviabilizou a melhor actuação e apreciação do Tribunal “a quo”, que se limitou a julgar de acordo com os factos constantes no requerimento inicial. Por isso, tendo em conta estes factos, este Tribunal considerou que não se provou que os fundamentos do despedimento indirecto ocorreram dentro do prazo de 15 (quinze) dias e, consequentemente, que está em falta o pressuposto formal.

Esta falta do pressuposto formal implica a ilicitude do despedimento indirecto, conforme expressamente resulta do n.º 4 do artigo acabado de citar, mas é uma ilicitude que não tem como consequência o reatamento do vínculo jurídico-laboral, ao contrário do que ocorre no despedimento disciplinar, porque o princípio constitucional da liberdade de trabalho e, consequentemente, da liberdade de desvinculação, que é inerente à dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, proíbe que o trabalhador seja obrigado a permanecer vinculado a um empregador indesejado [cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2021), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 18.ª Edição, Coimbra: Almedina, pp. 1058 a 1059].

Em reforço desta posição, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES sublinha que “A preocupação basilar do legislador, no tocante à garantia da estabilidade do emprego que inspira a regra da inutilização do despedimento ilícito quando a iniciativa dele pertença ao empregador, deixa de ter cabimento em tais hipóteses. A liberdade de desvinculação do trabalhador é e deve ser absoluta, em certo sentido: justamente no de que não pode ser-lhe imposta a subsistência de um vínculo por ele não mais desejado. O elemento pessoalidade, que só pode considerar-se característico da posição assumida pelo trabalhador com base no contrato, actua aí no sentido da eliminação de qualquer obstáculo legal à eficácia da vontade desvinculatória por ele manifestada” [cfr. FERNANDES, António Monteiro (2022), *Direito do Trabalho*, 21.ª Edição, Coimbra: Almedina, p. 682]

Ou seja, não tendo o Apelante respeitado o prazo legal de 15 (quinze) dias, o despedimento indirecto produz na mesma o efeito extintivo do contrato de trabalho, mas ficam inutilizadas as vantagens da qualificação de justa causa subjectiva, que são a



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

exoneração do dever de aviso prévio ao empregador e a constituição do direito à indemnização, prevista, para o caso concreto, no n.º 5 do artigo 251.º da LGT de 2000, porque a inobservância do prazo indica que a situação não é tão grave ao ponto de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Tendo esta gravidade, a reacção do Apelante tinha de ser pronta e imediata. Sendo assim, configura-se uma situação de falta de justa causa subjectiva, o que faz com que o trabalhador permaneça obrigado a cumprir o aviso prévio e, por isso, constitui-se na obrigação de pagar a indemnização pela rescisão do contrato sem justa causa, nos termos do n.º 3 do artigo 253.º da LGT de 2000 [cfr. MARTINS, Pedro Furtado (2017), p. 580 e NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho – Em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, p. 274 e Acórdão do Tribunal Supremo de 28 de Junho de 2017, proferido no processo n.º 320/15 (Relatora: Teresa Marçal), disponível no site www.tribunalsupremo.ao e consultado no dia 26 de Julho de 2023].

Nestas circunstâncias, se a Apelada tivesse intentado a acção com o objectivo de obter a declaração de ilicitude de despedimento ou tivesse formulado um pedido reconvencional na acção proposta pelo Apelante, podia sempre formular o pedido de indemnização pela falta de aviso prévio, nos termos do n.º 3 do artigo 253.º da LGT de 2000.

Assim, em resposta à questão a decidir, temos de concluir que não estão verificados os pressupostos para o despedimento indirecto. Pelo que, neste particular, deve também ser negado provimento ao recurso.



DECISÃO

Por todo o exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso de apelação e, consequentemente, confirmar-se a douta sentença recorrida.

Sem custas, porque isenta a parte que decaiu.

Registe e Notifique.

Benguela, 7 de Setembro de 2023

Osvaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Rui Alberto Fernando de Moura (1.º Adjunto)

António Jolima José (2.º Adjunto)



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“Humanitas Justitia”