



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A Justa Causa Disciplinar como Critério de Despedimento.
Um Estudo Comparado entre o Direito Português e o Direito Angolano.

Lourenço Lucas Pascoal

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves

Professora Auxiliar, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Departamento de Economia Política

A Justa Causa Disciplinar como Critério de Despedimento.
Um Estudo Comparado entre o Direito Português e o Direito Angolano.

Lourenço Lucas Pascoal

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves

Professora Auxiliar, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Professora Maria Luísa Teixeira Alves, por todo o apoio e a atenção prestada e pelos conhecimentos que transmitiu.

Aos professores deste mestrado, por permitirem que aprofundasse os conhecimentos adquiridos na licenciatura.

À minha esposa, por todo o apoio dado e por me ter incentivado a prosseguir com os estudos.

Aos meus pais e aos meus irmãos, por todo o apoio que me deram ao longo de todo o meu percurso académico, por acreditarem sempre em mim e por me motivarem quando mais precisei.

Aos meus amigos e colegas por todo o apoio e amor, carinho e amizade.

RESUMO

Ao longo da presente dissertação, vamos analisar os complexos problemas que surgem nas relações de trabalho respeitante a desvinculação das partes, isto é, a cessação do contrato de trabalho.

Vamos também abordar a noção de justa causa de despedimento, entendido num sentido amplo, abrangendo duas realidades distintas, por um lado, as situações subjectivas e por outro lado as situações objectivas.

Vamos também abordar os deveres do trabalhador, porque a relação de trabalho é uma relação complexa em que direitos e deveres gravitam em torno das duas obrigações recíprocas.

Vamos também abordar o despedimento com fundamento em justa causa em Angola, abordando as características do contrato de trabalho.

Vamos abordar a cessação do contrato de trabalho no direito angolano, o despedimento disciplinar em Angola.

Por fim, vamos fazer uma análise comparativa do ordenamento jurídico-laboral de Portugal e de Angola.

Palavras Chave: Justa causa, Disciplinar, Despedimento.

ABSTRACT

Throughout this dissertation, we will analyze the complex problems that arise in employment relationships regarding the separation of the parties, that is, the termination of the employment contract.

We will also address the notion of just cause for dismissal, understood in a broad sense, covering two distinct realities, on the one hand, subjective situations and on the other hand, objective situations.

We will also address the worker's duties, because the employment relationship is a complex relationship in which rights and duties revolve around the two reciprocal obligations.

We will also address dismissal based on just cause in Angola, addressing the characteristics of the employment contract.

We will address the termination of the employment contract under Angolan law, disciplinary dismissal in Angola.

Finally, we will carry out a comparative analysis of the legal and labor systems of Portugal and Angola.

Keywords: Just cause, Disciplinary, Dismissal.

ÍNDICE

GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS. VIII

INTRODUÇÃO1

CAPÍTULO I -CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIMENTO
PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL3

1.1. Enquadramento Geral3

2. Despedimento por Extinção do posto de Trabalho6

3. Despedimento por Inadaptação8

1.3. Os efeitos da ilicitude do despedimento.14

CAPÍTULO II- O DESPEDIMENTO COM FUNDAMENTO EM JUSTA CAUSA EM
PORTUGAL.16

2. 1.Noção de justa causa de despedimento.16

21

26

2.3.1. Violação do dever de obediência, zelo, diligência e lealdade26

2.3.2. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27.01.2021(Proc. n.º 26009/19.2.T8LSB.L1-4)26

2.3.3. de acordo com o Acórdão da Relação de Guimarães, de 3 de Novembro de 2016 in www.dgsi.pt
(Proc. n.º 484/15.2T8BGC.G).28

2.4. Procedimento a adoptar para o Despedimento Disciplinar29

2.5. As condutas extra-laborais do trabalhador. Candidatas positivas a constituir justa causa de
despedimento.31

2.6. A justa causa disciplinar35

2. 7. A suspensão do despedimento.37

CAPÍTULO -III O DESPEDIMENTO COM FUNDAMENTO EM JUSTA CAUSA EM ANGOLA.39

3.1. A cessação do contrato de trabalho no direito angolano39

3.3. Despedimento disciplinar.48

53

55

59

59

3.6.1. Despedimento ilícito.	61
3.6.2. Efeitos do Despedimento Ilícito.	63
3.6.3. Despedimento nulo.	64
	65
3.6.5. Estabilidade no emprego ou protecção da relação de emprego contra despedimento sem justa causa.	67
3.6.6. Suspensão da relação jurídico-laboral.	70
3.6.7. Breve análise sobre o contrato de Grupo sujeito a Regime Especial	71
3.6.8. Análise comparativa do Ordenamento jurídico-laboral de Portugal e de Angola.	73
CONCLUSÃO	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	84

GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS.

AC - Acórdão

Art (arts) - Artigo (s)

Als - Alíneas

Cfr - Conferir

Cit - Citada

CT - Código do Trabalho

CC - Código Civil

CRP - Constituição da República Portuguesa

CRA - Constituição da República de Angola

DR - Diário da República

DL - Decreto Lei

FGCT - Fundo de garantia salarial

IRC - Imposto de rendimento colectivo

LGT - Lei Geral do Trabalho

LCT - Regime jurídico do contrato individual de Trabalho

N.º (s) - Número (s)

OB - Obra

P (pp) - Página (s)

P. ex - Por exemplo

Proc - Processo

IBIDEM - Idem

RL - Relação de Lisboa

RJATDP - Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

SS - Seguintes

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TC - Tribunal Constitucional TS - Tribunal Supremo

INTRODUÇÃO:

Ao longo dos últimos anos, a prática tem demonstrado que estudos sobre causas de despedimento têm estado a aumentar significativamente dada a importância que esta área do saber desempenha a nível do estudo do direito do trabalho.

Neste sentido, vão se levantando várias discussões sobre os novos paradigmas em torno das causas disciplinares como critério de despedimento.

Tentarei assim, analisar o tema, aproveitando a minha experiência diária no foro laboral e do conhecimento que tenho ao nível universitário sobre a matéria do ramo do Direito do Trabalho.

Como é sabido, o Ministério Público tem funções e grande relevância social, mormente no que concerne ao patrocínio officioso dos trabalhadores. Daí, pois, o cunho eminentemente prático deste estudo.

Como terei a oportunidade de referir, o regime jurídico de cessação do contrato de trabalho espelha, de uma forma clara as ideologias sócio-políticas e os compromissos mútuos estabelecidos nesta delicada área social, sendo inclusivamente um meio ao serviço do poder político para traçar ou influenciar os parâmetros do desenvolvimento económico e, especialmente, de política de emprego.

A análise, reflexão e a valoração deste momento fundamental da relação individual de trabalho—exatamente a cessação do contrato—poderá contribuir, eventualmente, para um tratamento jurídico mais cuidado desta temática.

Nesse sentido, a nossa preocupação não é apenas para com as situações de despedimento, mas, sobretudo, com a constituição da relação laboral, nas suas diversas formas, e na sua fase pré-contratual.

É nosso entendimento que as diversas formas de cessação do contrato de trabalho devem ser consagradas tanto na LGT, como no CT de modo a não causar confusão na sua aplicação, sendo que as consequências resultantes da sua violação não devem afastar-se da realidade doutrinária que faz escola ao sistema romano-germano.

Na verdade, a igualdade, que é um dos princípios fundamentais do direito dos contratos, é meramente formal no contrato de trabalho, o que resulta numa posição débil e enfraquecida em que se encontra o trabalhador (a sua condição de hipossuficiência).

Com efeito, as legislações modernas impõem um conjunto de princípios e regras que devem ser observados para a extinção dos contratos de trabalho, ainda que tais exigências não sejam as mesmas para ambas as partes, tendo em conta de quem seja a iniciativa de fazer cessar o contrato de trabalho.

Não obstante a indiscutível relevância social do tema, julga-se concluir que o estudo jurídico deste assunto está longe de se considerar esgotado. O interesse universitário poderá justificar o aumento na reflexão doutrinária sobre a cessação do contrato individual de trabalho. Daí o eventual interesse deste estudo honesto e despreconceituado.

Este trabalho pretende analisar mais desenvolvidamente o tema: A justa causa Disciplinar como critério de Despedimento. Um estudo comparado entre o ordenamento jurídico Português e Angolano. O trabalho é composto por três capítulos: o primeiro capítulo vai abordar a cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal.

No segundo capítulo vamos falar do despedimento com fundamento em justa causa em Portugal.

Por último no terceiro capítulo, vamos abordar o despedimento com fundamento em justa causa em Angola, vamos começar por fazer uma breve incursão sobre as características do contrato de trabalho, a cessação do contrato de trabalho no direito angolano, vamos também falar dos factos extintivos das relações laborais, os despedimentos disciplinares, os fundamentos da justa causa, o procedimento para o despedimento disciplinar, a estabilidade no emprego, a suspensão da relação jurídico-laboral, vamos também fazer uma breve análise sobre o contrato de grupo sujeito a regime especial e por fim vamos fazer uma análise comparativa do ordenamento jurídico-laboral de Portugal e de Angola.

CAPÍTULO I -CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL.

1.1. Enquadramento Geral

Muitos dos mais delicados e complexos problemas surgidos na prática das relações de trabalho respeitam à desvinculação das partes, isto é, à cessação do contrato.

A terminologia corrente designa esta forma de cessação do contrato como despedimento. O despedimento consubstancia-se numa declaração receptícia de vontade dirigida ao trabalhador na qual a entidade patronal põe fim ao contrato de trabalho.

A cessação do contrato de trabalho tem consequências bastante mais consideráveis na esfera do trabalhador do que na do empregador. Só quanto ao primeiro se pode dizer que o vínculo é o suporte dum estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força de trabalho (através da oferta da sua disponibilidade) e condiciona por ele, em regra, toda a sua esfera económica, o seu modo de vida pessoal e mesmo o seu estatuto social. No mesmo sentido ver (Monteiro Fernandes).

Portanto, para além das consequências económicas, a perda do emprego também pode implicar em sérias consequências sociais, psicológicas e de bem-estar para os trabalhadores.

A temática “da cessação do contrato de trabalho tem o seu epicentro no regime de ruptura do vínculo por decisão unilateral do empregador, isto é, do despedimento” (Monteiro Fernandes, 2017: 526). O direito do trabalho surgiu como uma resposta à disparidade de poderes entre os trabalhadores e empregadores nas relações laborais, nas quais estes últimos normalmente possuem mais poder, exercendo-o de forma discricionária dentro da relação de trabalho.

Neste ponto vamos começar por fazer uma abordagem geral embora sucinta sobre os diferentes tipos de despedimentos individuais assentes em justa causa protegida pelo art. 53.º da CRP e

consagrados no código de trabalho, começando pelo despedimento por justa causa, para melhor enquadramento da temática que vamos abordar adiante.

Mas de acordo com o tema proposto vamos abordar com maior profundidade a temática da justa causa disciplinar como critério de despedimento.

1. Despedimento por justa causa

No âmbito dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, a constituição da República Portuguesa, consagra no Art. 53º. (o Princípio da segurança no emprego), evidenciado no Código de Trabalho no seu artigo 351.º. Que define em termos simples a justa causa como o «comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho». Desta definição resulta que a justa causa de despedimento pressupõe os seguintes elementos:

a) um elemento subjectivo, consistente na conduta culposa do trabalhador, seja ela uma acção ou uma omissão;

b) um elemento objectivo, consistente na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho;

c) o nexo de causalidade entre esses dois elementos, uma vez que o segundo tem que resultar em termos imediatos do primeiro.

Relativamente ao primeiro elemento, deve-se referir que a justa causa de despedimento pressupõe a violação culposa de deveres contratuais do trabalhador, sejam estes principais, secundários¹ ou acessórios, não sendo necessário que essa violação ocorra no local².

¹Pode por exemplo, constituir justa causa de despedimento a violação da obrigação de exclusividade. Cfr. Ac. STJ 27/2/2008, em CJ-ASTJ 16 (2008), 1, pp. 289.

²Consequentemente, comportamentos praticados no âmbito da esfera privada do trabalhador poderão integrar o conceito de justa causa de despedimento. Assim, no Ac. RE 15/1/2008 (Gonçalves da Rocha), em CJ 33 (2008), 1, pp. 268-270, considerou-se constituir justa causa de despedimento o trabalhador traficar droga aos seus colegas fora do local de trabalho

Relativamente ao segundo elemento, a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho ocorrerá por não ser exigível ao empregador a manutenção do trabalhador ao seu serviço, atenta a lesão da confiança resultante do seu comportamento³.

Relativamente ao terceiro elemento, exige-se que a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho resulte em termos imediatos dessa infracção do trabalhador devido à sua gravidade e consequências na relação laboral. Assim, se a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho resultar de outros factores, que não do comportamento culposos do trabalhador, já não poderá este ser despedido.

A justa causa de despedimento constitui uma cláusula geral, cuja concretização a lei estabelece por duas vias, sendo a primeira a indicação dos vectores pelos quais se deve estabelecer a apreciação da justa causa (art. 351.º, n.º 3) e outra a enumeração de uma série de comportamentos susceptíveis de exemplificar o referido conceito (art. 351.º, n.º 2).

Relativamente aos vectores de apreciação, a lei manda atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou

Relativamente aos vectores de apreciação, a lei manda atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (art. 351.º, n.º 3).

Relativamente ao grau de lesão dos interesses do empregador devem tomar-se em consideração os bens jurídicos lesados, o montante dos danos causados e a publicidade e repercussão social dos factos.

Relativamente ao carácter das relações entre as partes devem tomar-se em consideração as relações entre o trabalhador e a empresa, as funções que o trabalhador exerce e o seu enquadramento

³É a apreciação da lesão da confiança do empregador que permite averiguar da possibilidade ou não da manutenção da relação de trabalho. No Ac. STJ 8/1/2013 (Fernandes da Silva), processo 447/10. 4TTVNF. P1. S1., considerou-se lesar irremediavelmente essa confiança o facto de um trabalhador bancário solicitar pequenos empréstimos a vários clientes da instituição. Discordando desse entendimento, veja-se a anotação de Sara Leitão, “A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários”, em Pedro Romano Martinez/ Luís Gonçalves da Silva (org.). Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, VIII, Coimbra, Almedina, 2020, pp. 233-292.

na estrutura da empresa, a antiguidade e o percurso profissional do trabalhador, a reiteração da sua conduta, as advertências anteriores do empregador e a prática disciplinar habitualmente seguida na empresa.

Relativamente às relações entre o trabalhador e os seus companheiros devem examinar-se as relações existentes entre o trabalhador e os seus colegas de trabalho, a atitude do trabalhador para com estes, e a eventual existência de provocações, perseguições, ou conflitos anteriores.

Finalmente em relação às demais circunstâncias do caso, devem tomar-se em consideração o tempo e o lugar da prática dos factos, o carácter público ou privado da conduta, a actuação dolosa ou negligente, o grau da negligência e ainda o estado psicológico do trabalhador.

2. Despedimento por Extinção do posto de Trabalho

Outro fundamento para a resolução do contrato por iniciativa do empregador consiste na extinção do posto de trabalho justificada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art. 367.º, n.º 1), sendo estes motivos definidos de forma idêntica ao previsto em sede de despedimento colectivo (arts. 367.º, n.º 2, e 359.º, n.º 2).

O art. 368.º, n.º 1, faz, porém, rodear a fundamentação do despedimento por extinção do posto de trabalho de maiores cautelas, uma vez que exige os seguintes requisitos:

- a) que os motivos não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador, ou do trabalhador;
- b) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) não se verifique a existência na empresa de contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto;
- d) não seja aplicável o despedimento colectivo.

Examinemos sucessivamente os seguintes pressupostos:

Exige-se, em primeiro lugar, que os motivos não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador. Este requisito, porém, é de difícil concretização prática, uma vez que o despedimento por extinção do posto de trabalho assenta numa decisão de gestão do empregador, cujos motivos não são sindicáveis pelo tribunal⁴. Parece, por isso, que esta situação só se poderá verificar em casos extremos de gestão incompreensível ou manifestamente errónea.⁵

Em segundo lugar, exige-se que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. A inviabilidade da manutenção daquele posto de trabalho tem que ser assim a consequência lógica dos motivos de mercado, estruturais e tecnológicos invocados.⁶ A lei considera que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, uma vez extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador (art. 368.º, n.º 4).

Em terceiro lugar, exige-se que não se verifique a existência na empresa de contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto. Na verdade, a existência destes contratos a termo põe em causa o requisito da impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, dado que o empregador poderá sempre não renovar os contratos a termo em alternativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

Exige-se, finalmente, que não seja aplicável o despedimento colectivo. O despedimento por extinção do posto de trabalho tem assim natureza subsidiária em relação ao despedimento colectivo, só se podendo recorrer a ele quando os pressupostos daquele não se verificarem.

Neste tipo de despedimento foi eliminado o critério legal de escolha do trabalhador a despedir, e a sua substituição de acordo com o artigo 368.º, n.º 2 do CT, por um critério a definir pelo

⁴Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado, II, Na jurisprudência, vide Ac. STJ 9/9/2009 (Sousa Grandão), em CJ-ASTJ 17 (2009), 3, pp. 237-246.

⁵No Ac. RL 12/6/2008 (Fernandes Isidoro), em CJ 33 (2008), 3 pp. 233-236, considerou-se não poder recorrer por esse motivo ao despedimento por extinção do posto de trabalho o empregador que decide entregar o refeitório da empresa a uma entidade externa, despedindo por esse motivo um trabalhador afecto a essa secção.

⁶A jurisprudência interpreta este requisito no sentido de se exigir um nexo causal entre os motivos gestionários e o concreto posto de trabalho a extinguir, excluindo-se o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho sempre que esse nexo não se verifique. Cfr. Ac. RL 11/11/2009 (Natalino Bolas), em CJ34 (2009), 5, pp. 141-146.

empregador, balizado por um conjunto de conceitos vagos e indeterminados⁷, foram soluções reputadas contrárias à objectivação da escolha e, portanto violadoras da proibição do despedimento.

Foi eliminada o ónus de ocupação substitutiva⁸ tornando inviável a verificação plena da impossibilidade prática do prosseguimento da relação de trabalho, violando assim a proibição constitucional⁹

Um ónus porque constitui pressuposto da obtenção de uma vantagem- que é simplesmente, erradicado do regime de qualquer das duas modalidades de despedimento individual não disciplinar.

Assim pode dizer-se que a tentativa de reconfiguração desta modalidade de despedimento por causa objectiva foi inteiramente frustrada pelo tribunal.¹⁰

3. Despedimento por Inadaptação

Outro fundamento de resolução do contrato por iniciativa do empregador é a inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (arts. 373.º e ss.). A inadaptação não prejudica a protecção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença

⁷ Foi esta indeterminação de conceitos que, aparentemente, inclinou mais fortemente o Tribunal no sentido da decisão que tomou. No entanto, o que é importante é o facto de a solução introduzida pela lei 23/2012 representar a eliminação de um critério legal (aliás, muito discutível em si mesmo) pelo critério do empregador, que apenas deveria acautelar-se contra o risco de discriminação. Entre as motivações declaradas para a escolha deste ou daquele trabalhador, e as que realmente orientam essa escolha, pode haver uma distância que, no limite, leve o despedimento realizado para a zona de interdição do art.. 53.º da Constituição.

⁸ A designação do ónus- em vez de dever- explica-se pelo facto de se tratar de uma exigência condicionante do exercício de um direito (o direito de despedir) e que, a não ser cumprida, implica a frustração do propósito do respectivo titular. De resto, obviamente, o ónus não é de “ocupar” mas de “procurar ocupação alternativa”, que pode não existir

⁹ Assim, a invocação, pelo empregador, de “critérios relevantes e não discriminatórios”- uma *trouvaille* pouco afortunada do legislador de 2012- agiu duplamente no sentido da condenação das alterações introduzidas no regime desta modalidade de despedimento. Diga-se, porém, que a utilização de tal elemento na “reconstrução” da ideia de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho entrava no domínio da inverosimilhança, como mais uma tentativa (porventura, até, pouco convicta) da reconfiguração da noção legal de justa caus de despedimento

¹⁰ António Monteiro Fernandes, O Tribunal Constitucional perante a “Reforma Laboral” de 2012, JURISMAT, Portimão, n.º 4, 2014, p. 156

crónica (art. 374.º, n.º 3) e não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador (art. 374.º, n.º 4).

A inadaptação do trabalhador é configurada em termos distintos, consoante se refira a um trabalhador comum ou a um trabalhador que ocupe cargos de complexidade técnica ou de direcção.

Em relação ao trabalhador comum, a inadaptação ocorre sempre que o modo de exercício das funções do trabalhador provoque uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do próprio restantes trabalhadores e terceiros, as quais tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 374.º, n.º 1).

O art. 375.º, n.º 1, exige, no entanto, que nesse caso se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferentes ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do respectivo procedimento;

b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou terceiros;

d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador¹¹.

¹¹Esta disposição tinha sido revogada pela Lei 23/2012, mas essa revogação foi declarada inconstitucional pelo Ac. TC 602/2013, publicada no D.R I.ª Série de 24 de Outubro de 2013, o que levou à sua reintrodução pela lei 27/2014, de 8 de Maio.

De acordo com o n.º 2 do art. 375.º, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, o despedimento por inadaptação pode ainda ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;

b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da actividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a 5 dias úteis;

c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;

d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do art. 375.º, com as necessárias adaptações.

Em relação ao trabalhador que ocupe cargos de complexidade técnica ou de direcção, a inadaptação ocorre igualmente quando não tenha sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, em consequência do modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 374.º, n.º 2). O art. 375.º, n.º 3, exige, no entanto que nesse caso se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificações nas funções relativas ao posto de trabalho;

b) Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho desde que seja cumprido o dever de informação previsto na alínea b) do n.º 1 do art. 375.º, com as necessárias adaptações.

c) Caso o trabalhador, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base (art. 375.º, n.º 6).

O art. 375.º, n.º 7, acrescenta ainda que o despedimento só pode ter lugar desde que seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, sendo esta disposição naturalmente aplicável a ambas as modalidades de despedimento por inadaptação.

A eliminação do ónus da ocupação substitutiva mereceu juízo unânime de não conformidade constitucional¹²

A questão mais importante é a do reconhecimento de uma nova forma de “inadaptação”, sem modificação do posto de trabalho, antes assente em “modificação do modo de execução da prestação de trabalho” pelo trabalhador, considerada constitucionalmente aceite.¹³

Admite-se que “uma prestação laboral de menor qualidade ou rendimento” sem culpa do trabalhador, possa gerar uma situação em que deixe de ser exigível ao empregador manter o vínculo laboral e, portanto, uma situação de justa causa de despedimento. Este resultado depende- continua a depender- da verificação da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, nomeadamente após procura de ocupação alternativa. Nesses termos não haveria violação da proibição constitucional.¹⁴

A concepção legal da justa causa de despedimento, assume na ideia de inexigibilidade, a verificação da inviabilidade prática da recolocação do trabalhador. A lógica da lei era cristalina: não podia considerar-se “praticamente impossível” a subsistência da relação de trabalho quando existisse,

¹² António Monteiro Fernandes, O Tribunal Constitucional perante a “Reforma Laboral” de 2012, JURISMAT, Portimão, n.º 4, 2014, p. 156

¹³ António Monteiro Fernandes, O Tribunal Constitucional perante a “Reforma Laboral” de 2012, JURISMAT, Portimão, n.º 4, 2014, p. 156.

¹⁴ António Monteiro Fernandes, O Tribunal Constitucional perante a “Reforma Laboral” de 2012, JURISMAT, Portimão, n.º 4, 2014, p. 156

na empresa, uma vaga compatível com as qualificações do trabalhador- não havendo, por outro lado, razões disciplinares contra ele.

Aí se estabelecia com clareza o nexo de conformidade entre a lei e a constituição. Na verdade, a noção de justa causa plasmado no art. 53.º da constituição corresponde, como é entendido hoje, pacífico da jurisprudência, à concepção do despedimento individual como última ratio, como último recurso, em situações que não deixam ao empregador alternativa conservatória do contrato.

De tudo isto resulta que a nova configuração da “inadaptação” é razoavelmente equívoca, situando-se a meio caminho entre o despedimento por causa objectiva e o disciplinar¹⁵

Quer o despedimento por extinção do posto de trabalho como o despedimento por inadaptação fazem parte do regime do despedimento individual não disciplinar introduzido pela lei 23/2012¹⁶

. 1.2. A problemática do despedimento individual. Tendências gerais.

O tema da extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador ocupou(sobretudo desde que, na década de setenta, se instalou o desequilíbrio crónico nos mercados de emprego) uma posição prioritária no domínio das políticas legislativas, das estratégias sindicais, das preocupações dos empresários e da sensibilidade da opinião pública.

A concepção dominal da empresa, como organização concebida e liderada por uma entidade patronal que exerce, de forma discricionária, determinados poderes sobre os seus componentes, forneceu, como é sabido, o pano de fundo da formação e da consolidação do Direito do Trabalho.

O poder de despedir livremente constitui, ao mesmo tempo, uma expressão típica e um instrumento operatório indispensável dessa concepção da empresa. A posição de supremacia do

¹⁵ António Monteiro Fernandes, A “REFORMA LABORAL” DE 2012, Observações em torno da Lei 23/2012, Separata da Revista da Ordem dos Advogados, Ano 72, II- Lisboa, Abr.-Set. 2012, p. 571.

¹⁶ António Monteiro Fernandes, A “REFORMA LABORAL” DE 2012, Observações em torno da Lei 23/2012, Separata da Revista da Ordem dos Advogados, Ano 72, II- Lisboa, Abr.- Set. 2012, p. 564

empregador afirma-se, fundamentalmente, com base na possibilidade de fazer cessar, em qualquer momento e por qualquer motivo, o vínculo jurídico que constitui o suporte da subsistência do trabalhador; e consolida-se com a afirmação do carácter «fiduciário» e «pessoal» da relação de trabalho, a partir do qual se opera a «subjectivação» do despedimento.

Uma segunda ordem de pressupostos da evolução verificada neste domínio diz respeito ao modo por que se têm acentuado alguns aspectos da posição jurídica do trabalho subordinado. A protecção assegurada pela legislação do trabalho centrou-se por muito tempo, essencialmente, numa «garantia de conteúdo» das relações laborais; reconhecida a «debilidade contratual» do trabalhador, em especial no tocante à liberdade de estipulação, o legislador preocupa-se sobretudo com a fixação de condições mínimas de trabalho, que os contratos individuais haviam de absorver e relativamente às quais se erguia a barreira da irrenunciabilidade.

No plano normativo, a atuação do princípio da estabilidade do emprego assumiu, como é sabido, duas expressões primordiais: a edificação do instituto da suspensão do contrato de trabalho (para as hipóteses de impossibilidade superveniente temporária da execução do contrato) e a contenção da faculdade de despedir.

Com efeito, o artigo. 53º. CRP declara «proibidos os despedimentos sem justa causa, este artigo visa simplesmente proscrever os despedimentos injustificados, ou seja, quer os desacompanhados da invocação de motivos, quer os fundados em causas não razoáveis, não sérias, socialmente inadequadas à produção dessa grave consequência que é, em regra, a privação do emprego, ou mesmo ilícitas (como as de natureza discriminatória)¹⁷.

O artigo. 53º. «constitucionalizou» um conceito oriundo da lei ordinária, um conceito integrador de um critério geral de valoração e decisão de situações concretas como é o de justa causa de despedimento.

A concepção constitucional da justa causa será, assim, configurável em termos de abranger toda e qualquer situação (de natureza disciplinar ou outra) capaz de, em concreto, suscitar a impossibilidade prática da subsistência das relações que o contrato supõe.

¹⁷Manual de Direito do Trabalho, pag. 846.

1.3. Os efeitos da ilicitude do despedimento.

Traço comum aos regimes das várias modalidades de despedimento é o conjunto dos efeitos da declaração judicial da ilegalidade (por defeito de processo ou por falta de fundamento) do acto de ruptura do vínculo pelo empregador.

Esses efeitos indicados pelo artigo. 389º. CT correspondem ao tratamento normal da invalidade do negócio jurídico (art. 289.º /1 Cciv.): recomposição do estado de coisas que se teria verificado sem a prática do acto.

Assim a entidade empregadora deverá pagar ao trabalhador o valor das retribuições correspondentes ao período entre o despedimento e o trânsito em julgado da decisão do tribunal (o chamado «salário de tramitação»)-- aquilo que ele «ganharia» se o contrato tivesse subsistido--- e reintegra-lo, com a categoria e antiguidade devidas.

A técnica sancionatória do despedimento ilegal que o CT adopta é, no essencial, a que provém da legislação de 1975/76, que, por sua vez, tinha rompido com uma robusta tradição legislativa que era no sentido da mera reparação dos prejuízos resultantes, para o trabalhador, da cessação do vínculo (indenização de despedimento).

A segunda consequência da declaração judicial da ilicitude do despedimento consiste, como se disse, na reintegração do trabalhador, «sem prejuízo da sua categoria e antiguidade»---- artigo 389º./1-b.

A outra hipótese em que o despedimento ilícito não dá lugar à reintegração do trabalhador é a de oposição fundamentada do empregador, legitimada por decisão judicial especificada. Trata-se de uma significativa inovação do CT, contida no artigo 392.º.

O regime estabelecido para tal hipótese é, porém, somente aplicável nas microempresas ou aos trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção em empresas de qualquer dimensão. Por outro lado, a inserção sistemática do artigo 392º. Sugere que se trata de regime aplicável a qualquer das modalidades de despedimento, mas torna-se evidente que a hipótese considerada pelo legislador foi a de despedimento disciplinar ilícito. A lei visará, essencialmente, as situações em que a invocação da justa causa, o desenvolvimento das averiguações internas e o próprio

desenrolar do processo judicial tenham conduzido a uma deterioração das relações pessoais tão intensa que deixe de ser exigível (ou mesmo útil) a retoma da execução normal do contrato. A não reintegração surge pois, nesta hipótese legal, não como consequência do despedimento (ilícito), ou do móbil (não atendível) que conduziu o empregador a declará-lo, mas como consequência de uma situação de facto “posterior” ao despedimento, embora por ele influenciada.

Os artigos 389.º a 393.º do CT constituem um bloco normativo regulador dos efeitos da declaração judicial da ilicitude do despedimento, tendo como antecedente próximo o disposto nos artigos 436.º a 440.º do CT de 2003. Assim, nas suas grandes linhas, o actual CT continua a configurar o despedimento contra legem como um despedimento ilícito e inválido: porque pratica um acto ilícito, o empregador terá de indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais (artigo 389.º, n.º 1, al. a); porque o acto extintivo é inválido, o empregador será em princípio, condenado a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (art.389.º, n.º 1, al. b).

Em matéria indemnizatória, dois pontos merecem particular destaque na supramencionada norma codicista, dizendo o primeiro deles respeito à controvertida questão da ressarcibilidade dos danos não patrimoniais eventualmente causados ao trabalhador pelo despedimento ilícito. Na ausência de uma resposta inequívoca a esta questão por parte da legislação laboral anterior ao CT de 2003, a nossa jurisprudência dividiu-se, tendo começado por prevalecer uma orientação negativa, a qual, lentamente, foi perdendo força com o passar dos anos. Já a doutrina revelava menos dúvidas. Com efeito, e nas certas palavras de MENEZES CORDEIRO, «o despedimento ilícito pode causar danos morais da maior gravidade, ao trabalhador e à sua família. No limite, o despedimento ilícito pode mesmo ter sido perpetrado com a exclusiva finalidade de atingir a esfera pessoal do trabalhador. Quando se demonstrarem danos morais razoáveis, eles devem ser indemnizados, por força do artigo 496.º/1 do Código Civil»¹⁸. Em todo o caso, se houvesse dúvidas à luz da legislação anterior, o CT de 2003 encarregou-se de as esclarecer, numa solução confirmada pelo (artigo 389.º, n.º 1, al. a), do actual Código: enquanto actuação patronal ilícita, o despedimento contra legem pode ocasionar danos sérios da mais variada índole, inclusive de ordem não patrimonial, ao trabalhador; conseguindo este provar a existência e a gravidade de tais danos não patrimoniais resultantes do despedimento ilícito, nada justificaria a inadmissibilidade de ressarcimento dos mesmos.

¹⁸Direito do Trabalho, 14ª ed., cit., p. 612. Em sentido próximo escreve Menezes Cordeiro: «A Justa Causa visa, com clareza sancionar situações laborais que, por razões imputáveis ao trabalhador tenham entrado de tal modo em crise, que não mais se possam manter» (Manual de Direito do Trabalho, p. 820).

CAPÍTULO II- O DESPEDIMENTO COM FUNDAMENTO EM JUSTA CAUSA EM PORTUGAL.

2. 1.Noção de justa causa de despedimento.

O conceito de justa causa pode ser entendido num sentido amplo, abrangendo duas realidades distintas: por um lado, as situações subjectivas que resultam de um incumprimento culposos dos deveres impostos a uma das partes pela lei ou pelo contrato que justifica a cessação da relação contratual por parte da parte lesada, e as situações objectivas que, independentemente de qualquer incumprimento, originam a cessação do vínculo.¹⁹

Ambas as situações encontram-se previstas no código do trabalho. Porém no que diz respeito à cessação do contrato de trabalho por parte do empregador, a lei prevê apenas a justa causa subjectiva exigindo, por isso, um incumprimento grave e culposos do trabalhador, representando esse incumprimento uma infracção disciplinar.

O comportamento com justa causa subjectiva, referido no artigo 351.º do código do trabalho, corresponde a um “poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador”²⁰.

Relativamente à ilicitude do comportamento do trabalhador, esta não resulta directamente da lei. No entanto, “a justa causa subjectiva pressupõe, antes de mais, um comportamento culposos do trabalhador, que necessariamente implica um acto ilícito e censurável do trabalhador, uma vez que, como diz Pedro Romano Martinez (Direito do Trabalho, Abril 2002, p. 851-852), a culpa, em termos de responsabilidade civil, não se pode dissociar da ilicitude, em particular no domínio da

¹⁹Aprofundando a distinção entre os dois tipos de justa causa, cfr. Monteiro Fernandes, ab.cit., pp. 515 e 516.

²⁰Romano Martinez, Direito do trabalho, p. 974.

responsabilidade contratual onde a culpa é usada em sentido amplo de modo a abranger a própria ilicitude”²¹. Entende, porém, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO que, em certos casos, o trabalhador pode ter uma conduta privada reprovável, ainda que lícita, não poderá, por princípio, ser despedido por causa dessa conduta, mas tal já poderá suceder se da tal conduta decorrerem consequências para o contrato de trabalho, que comprometam gravemente a sua prestação ou o cumprimento do dever de lealdade ou de outros deveres inerentes ao contrato, no futuro.

Segundo o n.º 1 do art. 394.º do CT, «ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato». Assim, e ao contrário do que acontece em sede de despedimento promovido pelo empregador, a ocorrência de justa causa habilita o trabalhador, não tanto a dissolver lícitamente o contrato, mas sim a dissolvê-lo imediatamente. No domínio da cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, a justa causa desempenha, pois, uma função mais modesta, traduzindo-se apenas numa condição de licitude da ruptura imediata do contrato e não numa condição de licitude da própria ruptura, como sucede em matéria de despedimento patronal. Em termos substanciais, a ocorrência de justa causa exonera o trabalhador do dever de respeitar o prazo de aviso prévio previsto no artigo 400.º²²), podendo ainda conferir-lhe o direito a uma indemnização pelos danos sofridos, de acordo com o disposto no art. 396.º.

O mesmo art.394.º do CT, nos seus n.º 2 e 3, procede à distinção entre duas grandes espécies de justa causa de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador----- a justa causa subjectiva e a justa causa objectiva. A justa causa subjectiva de demissão, elencada nas diversas alíneas do n.º 2 em termos meramente exemplificativos («nomeadamente»), refere-se a comportamentos ilícitos e culposos do empregador, analisando-se naquilo que muitas vezes se designa por «despedimento indirecto», isto é, abrange casos em que a ruptura contratual, conquanto seja desencadeada pelo trabalhador, tem como verdadeiro e último responsável o empregador, o qual viola culposamente os

²¹Acórdão do supremo tribunal de justiça de 25 de Fevereiro de 2003.

²²Poderá o trabalhador resolver o contrato, invocando justa causa (p.ex, baixa de categoria ou de diminuição da retribuição), mas dando aviso prévio a entidade empregadora? Ou será isto tentar conciliar o inconciliável? Do ponto de vista do trabalhador proceder deste modo faz sentido como estratégia cautelar, prevenindo a possibilidade de a justa não se provar e assim evitando uma subsequente condenação a indemnizar o empregador. Esta curiosa questão já chegou ao STJ, que em Acórdão de 6-6-2007 (Sousa Peixoto), decidiu-----a meu ver bem-----que a lei não exige que o trabalhador, ao resolver o contrato como invocação de justa causa atribua à resolução efeitos imediatos («a lei não diz que, ocorrendo justa causa, o trabalhador tem de fazer cessar de imediato o contrato; limita-se a dizer que ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato»). Para maiores desenvolvimentos, João Leal Amado, «Extensão do contrato por iniciativa do trabalhador: resolução com aviso prévio?» RMP, n.º 118, 2009, pp. 225.

direitos e garantias daquele²³,impelindo-o a demitir-se. Já a justa causa objectiva de demissão, descrita em moldes aparentemente taxativos no n.º 3 do preceito, poderá consistir na prática de um acto lícito pelo empregador(alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício de poderes patronais, tal como, p. ex., alterações em matéria de horário de trabalho), na prática de um acto ilícito mas não culposo deste (assim, a falta não culposa de pagamento pontual da retribuição) ou mesmo em circunstâncias alheias ao empregador e relacionadas com o próprio trabalhador (necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato.

Ou seja a lei desenha no domínio da resolução pelo trabalhador, uma diferenciação entre justa causa subjectiva (culposa) e justa causa objectiva (não culposa). É o que resulta do confronto entre os nºs 2 e 3 do art. 394.º do CT: o primeiro contém situações de comportamento culposos do empregador, o segundo arruma hipóteses em que a culpa do empregador está ausente.

O conjunto de aplicações do conceito indeterminado de justa causa permite identificar um sentido amplo para este conceito, que o reconduz a um motivo atendível para fazer cessar determinado vínculo. Este motivo atendível pode reportar-se a dois tipos de situações: situações subjectivas, decorrentes de um incumprimento grave e culposos dos deveres legais ou contratuais pela outra parte, que justifica o rompimento do vínculo (é a justa causa subjectiva); motivos objectivos, que são independentes do incumprimento da outra parte, mas determinam a impossibilidade ou tornam inexigível a subsistência do vínculo, justificando a respectiva cessação (é a justa causa objectiva).

Aplicando este sentido amplo do conceito de justa causa ao contrato de trabalho, haveria justa causa para a cessação do contrato tanto no caso do despedimento imediato por motivo imputável ao trabalhador (que corresponde a uma situação de justa causa subjectiva), como nos restantes casos de despedimento por iniciativa do empregador (nestas situações, estaremos perante uma justa causa objectiva, uma vez que o motivo justificativo da cessação do contrato não se deve a um incumprimento do trabalhador).

²³A este propósito, vid., em especial o disposto nos artigos. 127.º(deveres do empregado), e 129.º(garantias do trabalhador) do CT. Sobre a eventual relevância dos comportamentos«extra-laborais» do empregador, enquanto justa causa de resolução pelo trabalhador (pense-se, p.ex., na hipótese de um familiar do trabalhador ter sido agredido ou humilhado pelo empregador), vid. Guilherme Figueiredo e Ricardo Nascimento, «Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador», PDT n.º 84, 2009, pp. 185-214 (198-200).

Do ponto de vista critico, podemos afirmar que estando assente que a lei aplica o conceito subjectivo de justa causa ao denominado **«despedimento por facto imputável ao trabalhador»** ou **despedimento disciplinar**, a nosso ver, a actual designação desta modalidade de cessação do contrato de trabalho pela expressão **«despedimento por facto imputável ao trabalhador é imprecisa, porque nem todos os factos imputáveis ao trabalhador justificam o despedimento, mas apenas aqueles que lhe sejam imputáveis a título de culpa.**

Torna-se necessário questionar “Qual a noção jurídica de justa causa de acordo com os diferentes autores?

De acordo com o Professor **JOÃO LEAL AMADO**, a partir da noção geral de justa causa contida no número 1 do artigo 351.º, refere que “ a justa causa de despedimento assume, um carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determina uma perturbação relacional insuperável, isto é insusceptível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas(...).

As diversas condutas descritas nas várias alíneas do número 2 do artigo 351.º possibilitam uma certa concretização ou densificação da justa causa de despedimento, muito embora deva sublinhar-se que a verificação de alguma dessas condutas não é condição necessária (dado que a enumeração é meramente exemplificativa), nem é condição suficiente, visto que tais alíneas constituem « proporções jurídicas incompletas», contendo uma referência implícita à clausula geral do n.º 1 para a existência de justa causa. Esta traduz-se, afinal, num comportamento censurável do trabalhador, numa qualquer acção ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa (não se exige o dolo, ainda que, parece, a negligência deva ser grosseira) e que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a situação insustentável, sendo inexigível ao empregador (a um empregador normal, razoável) que lhe responda de modo menos drástico..

De acordo com o Professor **MONTEIRO FERNANDES** « a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável , não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória», ao passo que o professor **JORGE LEITE**, sustenta que “a gravidade do comportamento (do trabalhador) deve entender-se como um conceito objectivo-normativo e não subjectivo-normativo, isto é, a resposta à questão de saber se um determinado comportamento é ou não grave em si e nas suas consequências

não pode obter-se através do recurso a critérios de valoração subjectiva mas a critérios de razoabilidade (ingrediente objectivo), tendo em conta a natureza da relação de trabalho, as circunstâncias do caso e os interesses da empresa” e ainda que “uma vez mais, não é pelo critério do empregador, com a sua particular sensibilidade ou a sua ordem de valores próprios, que se deve pautar o aplicador do direito na apreciação deste elemento, mas pelo critério do empregador razoável”, isto quanto ao requisito legal da impossibilidade prática de substância da relação de trabalho.

Finalmente, a professora **MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO**, acerca do “conceito geral de justa causa disciplinar”, afirma o seguinte:

A lei é particularmente exigente na configuração da justa causa para despedimento. Assim para que surja uma situação de justa causa para este efeito, é necessário que estejam preenchidas os requisitos do artigo 351.º, n.º 1 do CT. Estes requisitos, de verificação cumulativa são os seguintes:

- Um comportamento ilícito grave, em si mesmo ou pelas suas consequências, e culposos do trabalhador (é o elemento subjectivo da justa causa).

- A impossibilidade prática imediata de subsistência do vínculo laboral (é o elemento objectivo da justa causa);

- A verificação de um nexo de causalidade entre os dois elementos anteriores, no sentido em que a impossibilidade de subsistência do contrato tem que decorrer efectivamente do comportamento do trabalhador (...).

Assim, relativamente ao elemento subjectivo da justa causa é exigido que o comportamento do trabalhador seja ilícito, grave e culposos. Estes requisitos justificam as seguintes observações:

- i) A exigência da ilicitude do comportamento do trabalhador não resulta expressamente do artigo 351.º, n.º 1, mas constitui um pressuposto geral do conceito de justa causa para despedimento, uma vez que, se a atuação do trabalhador for lícita, ele não incorre em infracção que possa justificar o despedimento. Contudo, a ilicitude deve ser apreciada do ponto de vista dos deveres laborais afetados pelo comportamento do trabalhador (...).

ii) O comportamento do trabalhador deve ser culposo, podendo corresponder a uma situação de dolo ou de mera negligência.

iii) O comportamento do trabalhador deve ser grave podendo a gravidade ser reportada ao comportamento em si mesmo ou as consequências que dele decorram para o vínculo laboral.

iv) Por fim, a lei exige, que se verifique um nexo de causalidade entre o comportamento ilícito, grave e culposo do trabalhador e a impossibilidade prática e imediata de subsistência do contrato de trabalho. (cf., também **ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, Manual do Direito do Trabalho, Almedina, 1997, pagina 820**)

2.2. Os deveres do trabalhador.

A doutrina ensina que a relação de trabalho é uma relação complexa, na qual direitos e deveres de natureza vária gravitam em torno das duas obrigações recíprocas que dão a esta relação uma estrutura essencialmente obrigacional. Assim, cabe distinguir o dever principal do trabalhador----- a obrigação de prestar trabalho----- de outros deveres secundários meramente acessórios, integrantes da prestação principal, e de deveres laterais, autónomos da prestação principal. Vejamos, sinteticamente, alguns desses deveres.

Dever de obediência. Segundo a al. e) do n.º 1 do art. 128.º do CT, o trabalhador deve «cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias». Trata-se do dever que mais fielmente caracteriza o particular modo de cumprimento do contrato de trabalho, representando o lado passivo da subordinação jurídica. Como alguém disse, para o trabalhador, «cumprir é, essencialmente, obedecer».

Não espanta, por isso, que a «desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores» surja na al. a) do n.º 2 do art. 351.º, liderando o catálogo de situações eventualmente²⁴ constitutivas de justa causa de despedimento.

²⁴.«Eventualmente» porque, como sublinhado supra, tal desobediência apenas constituirá justa causa se estiverem preenchidas as exigências constantes da clausula geral do n.º 1 do mesmo preceito. Coimbra Editora.

Dever de diligência. Nos termos do n.º 1, al. c), do art. 128.º do CT, o trabalhador deve «realizar o trabalho com zelo e diligência». Trata-se de um dever que se prende com o modo de cumprimento da prestação principal, significando que o trabalhador deverá realizar a prestação com atenção, com o esforço, com o empenhamento da vontade e com o cuidado exigíveis a um trabalhador normal, colocado na sua situação. Assim sendo, o «desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto», figura também na lista aberta de condutas passíveis de justificar o despedimento do trabalhador (al. d) do n.º 2 do art. 351.º).

Dever de assiduidade e pontualidade (consagrado na al. b) do n.º 1 do art. 128.º). Trata-se de deveres que recortam, em termos geográficos e temporais, a situação de heterodisponibilidade do trabalhador, sendo certo que, como foi oportunamente referido, a mera ausência do trabalhador não significa, por si só, a violação do dever de assiduidade (poderá tratar-se, p. ex., de falta justificada).

As faltas injustificadas, bem como as falsas declarações relativas à justificação de faltas, poderão constituir justa causa de despedimento (als. f) e g) do art. 351.º, n.º 2).

Dever de lealdade. «O trabalhador-----assevera o n.º 1, al. f), do art. 128.º do CT-----deve guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios». Dever de conteúdo bastante ambíguo, o dever de lealdade manifesta-se hoje, basicamente, nos deveres de não concorrência e de sigilo profissional, sendo expressão da boa fé contratual e significando que o trabalhador não deverá aproveitar-se da posição funcional que ocupa na empresa em detrimento do empregador (desviando a sua clientela, revelando segredos à concorrência, etc.).

Também constitui fundamento de despedimento a falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho (art. 351.º, n.º 2, al. h), face aos perigos que essa situação acarreta para o trabalhador e seus colegas.

Surge ainda como funcionamento para o despedimento o incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas (art. 351.º, n.º 2, al. l). Neste caso o trabalhador deve naturalmente obediência às determinações externas, podendo ser despedido se se recusar a acata-las.

Surgem também a violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa (art. 351.º, n.º 2, al. b) a provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa (art. 351.º, n.º 2, al. c), prática, no âmbito da empresa, de violência física, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre outros trabalhadores ou sobre o empregador, seus delegados ou representantes (art. 351.º, n.º 2, al. i), e sequestro ou outros crimes contra a liberdade sobre as mesmas pessoas (art. 351.º, n.º 2, al. j). Nestes casos, o trabalhador põe naturalmente em causa a paz da empresa, essencial ao seu funcionamento, o que justifica que seja sancionado com o despedimento

A violação de tais deveres poderá, nos termos gerais, justificar o despedimento do trabalhador em causa (aliás, em muitos desses casos verificar-se-á uma «lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa», situação prevista na al. e) do n.º 2 do art. 351.º).

Importa não confundir o dever de não concorrência com o pacto de não concorrência. Aquele é um dever que decorre da lei, vigorando na pendência do contrato de trabalho. Este, pelo contrário, é um pacto que poderá ser celebrado entre as partes, em ordem a limitar a actividade do trabalhador durante um certo período de tempo subsequente à cessação do contrato.

Tratando-se de um pacto que limita a liberdade de trabalho (valor estruturante do nosso ordenamento jurídico), compreende-se que a lei, conquanto admita a respectiva licitude, estabeleça condições apertadas a que os mesmos deverão obedecer (exigência de acordo escrito, tratar-se de actividade prejudicial para o empregador, pagamento de uma compensação ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, fixação de um limite temporal máximo para o período de limitação da actividade concorrencial).²⁵

Por outro lado, o dever de não concorrência não representa qualquer obstáculo ao pluriemprego do trabalhador. O pluriemprego é admitido, ainda que as normas jurídico-laborais estejam manifestamente pensadas para uma situação de monoactividade do trabalhador²⁶, revelando dificuldades de adaptação face aos chamados «pluriactivos» (pense-se, p. ex., nas férias gozadas em

²⁵. A este propósito, vid. o artigo. 136.º do CT, bem como João Zenha Martins, «Os pactos de não concorrência no código do trabalho», RDE, 2006, n.ºs 3-4, pp. 291-372 e, na doutrina brasileira, Estevão Mallet, Direito do trabalho e Processo em transformação, cit. pp. 78-103, casos há no entanto, em que a lei nem sequer admite a celebração destes pactos, como sucede no âmbito do contrato de trabalho desportivo, tendo em conta o disposto no artigo. 18.º, n.º 1, da lei 28/98, segundo o qual «são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual» a este propósito, João Leal Amado, Vinculação versus liberdade, pp. 125-126.

²⁶Mas há excepções. Vid. p. ex., o disposto no artigo 80.º do CT, relativo ao descanso semanal e aos períodos de trabalho de menores em caso de pluriemprego. Coimbra Editora.

períodos desencontrados, nas consequências da modificação do horário de trabalho por decisão patronal ou da exigência de prestação de trabalho suplementar, etc). Tal obstáculo já existirá, contudo, se for clausulado o chamado pacto de exclusividade, proibindo o trabalhador de exercer qualquer outra actividade remunerada na vigência da relação de trabalho. Trata-se aqui de um pacto que se perfila como um plus face ao dever de não concorrência (dado que este apenas proíbe o exercício de actividade concorrente), o qual, não encontrando guarida no CT e analisando-se numa séria limitação da liberdade de trabalho, não pode deixar de suscitar muitas cautelas quanto aos termos da sua admissibilidade.

Dever de respeito, urbanidade e probidade. Estabelece o n.º 1, al. a), do art. 128.º que o trabalhador deve «respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade». Trata-se, como se vê, de um dever que opera em múltiplas direcções (empregador, colegas e terceiros), o que, em certos casos, pode suscitar problemas de conflito de deveres, sendo certo que a sua violação pode convocar a aplicação de diversas alíneas do n.º 2 do art. 351.º (violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, provocação repetida de conflitos com estes, prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas, etc.).

Dever de custódia. Dever consagrado na al. g) do art. 128.º, traduz-se na obrigação de velar pela guarda, conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho (ou outros bens relacionados com o trabalho) que lhe foram fornecidos ou confiados pelo empregador. Note-se que, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deverá devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados (art. 342.º do CT).

Dever de produtividade? Recai ainda sobre o trabalhador o dever de «promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa» (al. h) do art. 128.º). E a al. m) do art. 351.º não deixa de mencionar as «reduções anormais de produtividade» como constitutivas de justa causa de despedimento. Também aqui, no entanto, se exige cautela, visto que as reduções de produtividade só poderão ser alvo de censura se, precisamente, provierem de uma conduta culposa do trabalhador. Caso tal baixa de produtividade se fique a dever, p. ex., a uma perda de capacidade física ou técnico-profissional derivada do avanço da idade, é óbvio que essa diminuição não será susceptível de uma qualquer punição disciplinar, menos ainda a que consistiria no despedimento-sanção.

A produtividade do trabalhador depende, aliás, de múltiplos factores, encontrando-se o empregador adstrito a contribuir para a respectiva elevação, «nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação» (art. 127.º, n.º 1, al. d), do CT). Em matéria de formação profissional, estamos, pois, perante um direito-dever, visto que o CT a concebe como objecto de uma obrigação a cargo de ambos os sujeitos deste contrato: ao empregador cabe proporcionar à contraparte as devidas acções de formação profissional (o trabalhador a isso tem direito, pois por aí passará muita da sua empregabilidade, da sua valorização e da sua progressão na carreira profissional); ao trabalhador cabe, por seu turno, participar de modo diligente em tais acções de formação, nos termos do n.º 1, al. d), do art. 128.º (o empregador também a isso terá direito, visto que por aí passará muita da produtividade, da competitividade e, quiçá, da própria viabilidade da empresa).

A violação de qualquer destes deveres representará, pois, um incumprimento contratual, com as consequências inerentes, maxime em sede de eventual resolução do vínculo pelo contraente lesado. Esta perspetivação da formação profissional como objecto de um direito-dever acaba, aliás, por se filiar no disposto no art. 126.º, n.º 2, do CT, nos termos do qual, «na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador».

Longe vão os tempos, portanto, em que a formação e o trabalho se excluía mutuamente, terminando aquela quando este começava. Hoje em dia, pelo contrário, atendendo às rápidas transformações da estrutura produtiva e ao elevado ritmo das inovações tecnológicas, exige-se um esforço permanente de actualização (formação contínua), em ordem a dotar o trabalhador da necessária polivalência e a promover a sua empregabilidade. Trata-se, como se disse, de uma matéria em que se verifica uma inegável convergência de interesses das duas partes do contrato, ainda que, como bem observa JÚLIO GOMES, tal convergência só exista até certo ponto²⁷. Com efeito, o empregador tende a encarar a formação profissional como um investimento no trabalhador, do qual espera obter retorno (primeiro semear, depois colher); mas um trabalhador qualificado e polivalente torna-se um alvo apetecível no mercado ferozmente concorrencial dos nossos dias, podendo ser tentado a mudar de empregador...

²⁷Direito do Trabalho, pp. 563-565.

2.3. Violação dos deveres dos Trabalhadores (jurisprudência)

2.3.1. Violação do dever de obediência, zelo, diligência e lealdade

2.3.2. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27.01.2021(Proc. n.º 26009/19.2.T8LSB.L1-4)

Considera-se muito grave e ilícita a **conduta do autor que, enquanto motorista de serviços público, apesar de ter recebido o pagamento de passageiros que se faziam transportar no autocarro que conduzia ao serviço da ré, apenas imprimiu os respectivos títulos de transportes ao chegar à paragem de autocarro onde se encontravam funcionários da ré com funções de fiscalização após tê-los avistado, e que se não fora a intervenção de tais agentes, teria feito seus os valores que lhe haviam sido pagos pelo dito transporte.**

Analisa a conduta do motorista?

Do meu ponto de vista a conduta protagonizada pelo trabalhador, viola os deveres de obediência, zelo, diligência e lealdade e faz quebrar irremediavelmente a base da confiança em que assenta a relação laborar, cria no espírito da ré empregadora a fundada dúvida sobre a idoneidade futura do autor, constituindo justa causa de despedimento de acordo com o art. 351.º, n.º 1, do CT.

Ainda tendo em conta o Despedimento por facto imputável ao trabalhador analisemos o seguinte caso?

Aníbal membro dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, faltou, entre 1 e 22 de Setembro e entre 12 e 17 de Novembro, de 2021, por motivo de doença. Apesar de dispor de documentos que atestavam a existência de incapacidade temporária para o trabalho, não os apresentou ao empregador, só o vindo a fazer depois deste ter considerado as faltas como injustificadas.

Aníbal comunicou as ausências referidas por SMS, no primeiro dia de ausência.

Considera-se o comportamento do trabalhador integradora do despedimento por facto imputável ao mesmo?

Do meu ponto de vista e de acordo com o (artigo 248.º, n.º 1, CT), considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

A motivação da falta deve-se a motivo de doença, o que determina que se considere justificada (art. 249.º, n.º 2, al. d do CT).

O trabalhador comunicou a falta (art. 253.º, n.º 1, CT), pelo que, a ausência se considera justificada (n.º 5, a contrario).

A justificação da falta é irrelevante, se pedida pelo empregador 15 dias após a comunicação da ausência (art. 254.º, n.º 1, CT).

O enunciado não esclarece tal questão.

Se o empregador solicitou a justificação e esta não foi dada, a ausência é injustificada (art. 254.º, n.º 5, CT).

Acerca da tempestividade da justificação, quando pedida, a lei não indica prazo perentório, apenas prazo razoável. Entendendo-se que se a justificação foi intempestiva, a falta se considera injustificada (art. 254.º, n.º 5, CT).

Para além dos deveres contratuais e do cumprimento do princípio da boa-fé (art. 126.º, n.º 1, CT), emanam da lei, entre outros, o dever de assiduidade (art. 128.º, n.º 1, al. b do CT).

Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador (faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco), que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 351.º, n.º 1 e n.º 2, al. g do CT)

Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (n.º 3).

Entendemos que, concedendo que as faltas foram injustificadas por não provadas, não há, contudo, impossibilidade de manutenção da relação de trabalho, pelo que, o despedimento é ilícito.

2.3.3. de acordo com o Acórdão da Relação de Guimarães, de 3 de Novembro de 2016 in www.dgsi.pt (Proc. n.º 484/15.2T8BGC.G).

Os juízes do tribunal da Relação de Guimarães acordaram o seguinte:

I- As ausências do trabalhador ao serviço, entre 1 e 22 de Setembro de 2014 e entre 12 e 17 de Novembro de 2014, consubstanciam faltas injustificadas, se, apesar de no referido período, o trabalhador ter estado, doente e dispor de documentos que atestavam a existência de incapacidade temporária para o trabalho, não os apresentou ao empregador, só o vindo a fazer depois deste ter considerado as faltas de injustificadas. II- Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do n.º 2 do artigo 351.º do CT., não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposos do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Nestes termos, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães em conceder provimento ao recurso e, em conformidade, revogam a decisão recorrida e consequentemente: a) Declaram que o despedimento do Autor é ilícito, condenando o R. a reintegrar o A. no seu posto de trabalho com todos os seus direitos incluindo os inerentes à sua categoria profissional e à sua antiguidade; b) Condenam o R. a pagar ao A. as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão, às quais deverão ser deduzidas as eventuais retribuições mencionadas no n.º 2, als a) e c), do art. 390.º do Código do Trabalho, acrescidas dos respectivos juros moratórios, à taxa legal, devendo a liquidação das mesmas ser feita em incidente de liquidação de sentença.

2.4. Procedimento a adoptar para o Despedimento Disciplinar

O procedimento a adoptar para o despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se referido nos arts. 352.º e ss, sendo o despedimento considerado neste caso como uma sanção disciplinar (cfr. art. 328.º, n.º 1, al. f) é ainda necessário que obedeça ao respectivo procedimento disciplinar, referido nos arts. 329.º e ss. Assim, o procedimento tem que exercer-se nos sessenta dias subsequentes aquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção (art. 329.º, n.º 2), prescrevendo a infracção ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal (art. 329, n.º 1), e só podendo a aplicação da sanção ter lugar nos três meses subsequentes à decisão (art. 330.º, n.º 2).

Para se poder realizar o despedimento é necessário que o empregador comunique por escrito ao trabalhador, no referido prazo de sessenta dias após a prática dos factos, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art. 353.º, n.º 1), sendo na mesma data remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa, a qual é ainda enviada à associação sindical respectiva, no caso de o trabalhador ser representante sindical (art. 353.º, n.º 2). A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos de prescrição da infracção disciplinar (art. 353.º, n.º 3), estando igualmente prevista a sua interrupção através da instauração de procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa (art. 352.º).

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente (art. 354, n.º 1), como é regra geral relativamente a qualquer procedimento disciplinar (cfr. art. 329.º, n.º 5).

A suspensão pode ainda anteceder a nota de culpa em trinta dias, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é conveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não lhe foi possível elaborar a nota de culpa (art. 354.º, n.º 2).

Como é princípio básico no procedimento disciplinar, a sanção não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador (art. 329.º, n.º 6). Precisamente por isso, o art. 355.º prevê a

possibilidade de o trabalhador responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, para o que dispõe de dez dias úteis após a comunicação, podendo durante esse prazo consultar o processo, juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Após a resposta deve o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado proceder às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa- junção de documentos, audição de testemunhas- devem ser realizadas pelo empregador ou por quem ele encarregue de conduzir o processo. Nada impede que o instrutor tome a iniciativa de outras diligências do mesmo tipo, mas o âmbito da instrução obrigatória é, em princípio, determinada pelo trabalhador, apenas podendo rejeitar as patentemente dilatórias ou impertinentes, o que tem que justificar por escrito (art. 356.º, n.º 1), havendo caso, uma limitação ao número de testemunhas que o empregador tem que ouvir (três por cada facto e dez no total), cuja comparência deve ser assegurada pelo trabalhador (art. 356.º, n.º 3 e 4). Concluídas as diligências probatórias, deve ser enviada cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representantes sindicais, também à associação sindical respectiva que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentando (art. 356, n.º 5). Tratando-se de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, é ainda necessário um parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (art. 63.º, n.º 1), o qual deve ser comunicado no prazo de trinta dias (art. 63.º, n.º 4) e caso seja desfavorável ao despedimento, determina que este só possa ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer (art. 63.º, n.º 6). O referido parecer é igualmente exigido no caso de trabalhador cuidador (art. 101.º-F).

Concluído o prazo de pronúncia das entidades acima referidas, o empregador dispõe do prazo de trinta dias para proferir a sanção, sob pena de caducidade do direito de aplicar (art. 357.º, n.º 1). No caso de não haver lugar a essa pronúncia, por o trabalhador não ser representante sindical e não existir comissão de trabalhadores, o referido prazo de 30 dias deve contar-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução (art. 357.º, n.º 2). No caso de o trabalhador não ter respondido à nota de culpa, o referido prazo de 30 dias conta-se a partir do termo dos dez dias úteis concedidos pelo art. 355.º ao trabalhador para essa resposta²⁸.

²⁸Neste sentido cfr. Ac. RE 15/7/2008 (Baptista Coelho), em CJ 33 (2008), pp. 271-272.

A decisão de despedimento tem que ser fundamentada e constar de documento escrito (art. 357.º, n.º 5), e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, no caso de se tratar de representante sindical, à associação sindical respectiva (art. 357.º, n.º 6).

Relativamente à eficácia da comunicação do despedimento, o art. 357.º, n.º 7 repete desnecessariamente a regra do art. 224.º CC, n.ºs 1 e 2, mas não faz referência ao n.º 3, cuja aplicação temos por inquestionável. Assim, só será eficaz a comunicação de despedimento que seja recebida ou chegue ao conhecimento do trabalhador no referido prazo de 30 dias, sendo igualmente considerada eficaz a declaração que por culpa do trabalhador não tenha sido oportunamente conhecida. Se, porém, o trabalhador receber a comunicação em condições de, sem culpa sua, a poder conhecer, a mesma é considerada ineficaz²⁹.

O procedimento exigido para o despedimento individual com justa causa é consideravelmente simplificado em relação às microempresas, salvo se o trabalhador for membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical (art. 358.º, n.º 1). São dispensados as comunicações à comissão de trabalhadores, exigindo-se apenas a comunicação da nota de culpa e a audição do trabalhador, devendo o empregador proferir a sua decisão no prazo de 30 dias ou após a ausência de resposta ou a última diligência (art. 358.º, n.º 3). A decisão deve ser fundamentada (art. 358.º, n.º 2) e comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador (art. 358.º, n.º 5).

2.5. As condutas extra-laborais do trabalhador. Candidatas positivas a constituir justa causa de despedimento.

A questão acima formulada mostra-se, *prima facie*, algo paradoxal, isto se aceitarmos o dogma da separação radical entre vida profissional e vida pessoal do trabalhador, nesta óptica, o espaço-tempo profissional surge como espaço-tempo de heterodisponibilidade, como espaço-tempo de autodisponibilidade, como espaço-tempo de liberdade pessoal; assim sendo, entre estas duas vidas do trabalhador existiria como que um muro intransponível, pelo que as condutas adoptadas pelo trabalhador no espaço-tempo extraprofissional seriam, por definição, totalmente irrelevantes em sede jurídico-laboral.

²⁹Efectivamente, sendo a declaração de despedimento uma declaração receptícia, não basta que o empregador a profira no prazo referido no art. 357.º, n.º 1, tendo a mesma que ser recebida ou chegar ao conhecimento do trabalhador no mesmo prazo. No caso de o trabalhador não a ter recebido nesse prazo incumbe ao empregador demonstrar que foi por culpa do trabalhador que tal ocorreu (art. 357.º, n.º 7). Nesse sentido cfr. Ac. RL 28/11/2007 (Ramalho Pinto) e Ac. RE 4/12/2007 (Gonçalves Rocha), ambos em CJ 32 (2007), respectivamente a pp. 151-154 e 266-268.

O dogma da separação radical entre vida profissional e vida pessoal não pode, contudo, ser aceite, pois o homem não é um conglomerado de ilhas (a «ilha vida pessoal», a «ilha vida conjugal», a «ilha vida profissional», etc.), não existem muros intransponíveis nesta matéria, pelo que o supramencionado corte absoluto entre vida pessoal e vida profissional é simplista, não resistindo ao conforto com a realidade (basta pensar, p. ex., no dever de lealdade que recai sobre o trabalhador, cuja violação se verifica, amiúde, fora do espaço-tempo de heterodisponibilidade laboral).

Insinua-se, então, um outro dogma, o da absorção integral da esfera pessoal do trabalhador pela sua esfera profissional: nesta perspectiva, o trabalhador surge como um ser humano absolutamente laboralizado e a autoridade patronal confunde-se, não raro, com autoridade paternal³⁰). Ora, uma tal perspectiva paternalista converteria a subordinação jurídica característica do contrato de trabalho numa dependência de cunho excessivamente pessoal, revelando-se a todas as luzes inaceitável para o Direito do Trabalho, ramo do ordenamento jurídico que, desde o seu nascimento, tem procurado controlar e circunscrever o exercício dos poderes patronais sobre a pessoa do trabalhador. Parafraseando JORGE LEITE, dir-se-ia mesmo ser na delimitação contratual do âmbito da sujeição que reside o essencial da distinção entre o trabalhador e o antigo servo: este devia obediência para além daquilo a que o obrigava a sua profissão, ao passo que aquele apenas deve obediência no âmbito daquilo a que ele próprio se obrigou contratualmente³¹.

Em jeito de síntese, conclui-se que não há, nesta delicada matéria, fórmula simples e mágicas que logrem resolver todos os problemas: a verdade é que, por um lado, o trabalhador não deixa de ser pessoa-cidadão no espaço laboral (relembre-se, a este respeito, o expresso reconhecimento de um conjunto de direitos de personalidade do trabalhador, efectuado pelo CT), mas é outrossim certo, por outro lado, que a pessoa-cidadão também não deixa de ser trabalhador fora do espaço-tempo labora

No caso, paradigmático, dos chamados «excessos nocturnos» do trabalhador, o entendimento dominante é o de que a liberdade pessoal do trabalhador, a reserva da sua vida privada e o seu direito a não ser controlado impõem a consagração da chamada teoria dos efeitos reflexos nesta matéria. Destarte, o empregador poderá sancionar o trabalhador pelos reflexos negativos que os seus «excessos nocturnos» comprovadamente produzam na execução da prestação laboral (violação do dever de

³⁰Registe-se, a este propósito, que a própria etimologia do termo «patrão» (patronus/partier) nos remete para uma visão acentuadamente paternalista das relações de trabalho.

³¹Direito do Trabalho, vol. II, p. 52.

assiduidade ou pontualidade, quebras de rendimento motivadas pela ausência de descanso reparador na noite anterior, etc.), mas já não poderá sancioná-lo no caso de esses excessos não causarem (ou no caso de não se comprovar que causaram) tais reflexos negativos. De acordo com esta doutrina, a vida extraprofissional do trabalhador não tem, pois, relevo autónomo na relação entre o trabalhador e o empregador, o modo como aquele ocupa o seu tempo de repouso é uma questão a que este deve considerar-se alheio, pelo que o princípio geral não poderá deixar de ser o da irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador.

Apenas no caso de os excessos extra-laborais se reflectirem negativamente na vida de trabalho poderá este reflexo, e não aqueles excessos, ser objecto de valoração e eventual sanção³².

Em qualquer caso, sempre haverá que rejeitar orientações extremadas nesta matéria, quer aquela que sustenta existir um corte radical e absoluto entre a vida pessoal e a profissional, sem qualquer interferência possível entre ambas, quer aquela que conduz a uma espécie de militarização da relação laboral, reduzindo o trabalhador à condição unidimensional de agente produtivo e laborioso, em estado de subordinação jurídica 24 sobre 24 horas, sujeito a constante fiscalização, quando não a apertada vigilância, por parte da respectiva entidade empregadora³³. É necessário, com efeito, fazer apelo às ideias de equilíbrio, de razoabilidade, de justa medida, de proporcionalidade, na resolução deste tipo de questões: na dialéctica autoridade/liberdade, haverá que compatibilizar a consideração devida às características próprias da relação laboral (relação envolvente e de subordinação) com a salvaguarda do «núcleo duro» dos direitos e liberdades do trabalhador enquanto pessoa e enquanto cidadão. Nesta matéria, o princípio básico não pode deixar de ser o da não ingerência do empregador na vida extraprofissional do trabalhador, sem prejuízo, como se disse, da existência de certas limitações à liberdade pessoal deste que resultam dos compromissos contratuais por si assumidos³⁴.

³²Neste sentido, vid. Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, vol. II pp. 92-93, e mais desenvolvidamente, Teresa Coelho Moreira, da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador, cit., pp., 381-433. A resposta poderá (e a meu ver, deverá), ser diferente caso se trate, p. ex., de praticantes desportivos profissionais, atendendo ao disposto no art. 13.º, al. c), da lei n.º 28/98, nos termos do qual é dever do praticante desportivo em especial, «preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato»--sobre a questão vid. João Leal Amado, «As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional (alguns tópicos sobre as chamadas “saídas nocturnas” dos praticantes)» temas laborais, cit., pp. 175-179.

³³Caso em que como observa Júlio Gomes, «teremos substituído a inquisição medieval pelo empregador moderno e permitiremos em homenagem ao interesse da empresa, o controlo por uma entidade privada dos vícios e das virtudes de boa parte dos cidadãos que são maioritariamente trabalhadores subordinados» (*Direito do Trabalho*, p. 972).

³⁴Para maiores desenvolvimentos sobre o ponto, vid., por todos, Guilherme Machado Dray, «Justa causa e esfera privada», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. IIº, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 35-91.

O princípio geral do respeito pela vida privada, familiar e social do trabalhador(em suma, o respeito pela sua esfera extra-laboral) justifica a regra da irrelevância disciplinar dos comportamentos extra-laborais do trabalhador, e no mesmo sentido depõe o princípio geral de respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador(arts. 14.º ss. do CT e arts. 70.º ss do CC), mesmo quando exercitados no seio da empresa(assim, o direito do trabalhador à imagem ou à liberdade de expressão).

Contudo, apesar desta regra geral, pode justificar-se a imposição de limites ao exercício dos direitos de personalidade do trabalhador e às suas actuações privadas, com a consequente responsabilidade pela violação de tais limites. Tal imposição decorre da necessidade de compatibilizar aqueles direitos do trabalhador com direitos de personalidade do empregador, mas também com necessidades organizacionais, por força do carácter intuitu personae do contrato de trabalho e mesmo por força dos princípios gerais da boa fé e do abuso do direito (art. 334.º do CC), concretizados na ideia de que os direitos devem ser exercidos dentro de parâmetros de adequação aos fins para que foram concedidos.

A conjugação de todos estes princípios explica que a jurisprudência tenha concluído pelo relevo disciplinar, para efeitos de configuração como justa causa para despedimento, dos seguintes comportamentos privados dos trabalhadores, adoptados tanto no local e no tempo do trabalho, como fora dele:

-Comportamentos de intimidade sexual entre dois trabalhadores no local de trabalho, ainda que fora do tempo de trabalho, foram considerados como justa causa de despedimento³⁵;

-Crimes praticados pelo trabalhador fora da empresa, como o crime de tráfico de droga³⁶, crimes de furto e fraudes praticadas fora da empresa³⁷, ou o crime de posse de estupefacientes³⁸ foram considerados relevantes para efeitos de despedimento;

³⁵Ac. RP de 9703/1981,CJ, 1981,II, 143.

³⁶Ac. STJ de 31/10/1986,BMJ, pp. 360-468. No caso, o crime foi praticado por um trabalhador de uma companhia de seguros. Na mesma linha, o AC. Rev. De 2/06/1991, CJ, 1991, III,315, relativamente ao trabalhador de um museu que era receptor de objectos roubados noutra local.

³⁷Ac.RL. De 31/07/1985, BTE, 2ºS 1 e 2/1988, 217.

³⁸Apreciando o relevo do crime de posse de estupefacientes para efeitos de configuração de justa causa para despedimento disciplinar de um trabalhador delegado de propaganda média, Ac. RP de 20/11/2017 (Proc. nº 235/16-4T8VLG.P1), www.dgsi.pt.

-Actos do trabalhador praticados fora do tempo e do local de trabalho, mas que podem ter relevo no seu desempenho profissional posterior ou que quebram a relação de confiança do empregador no trabalhador para o futuro foram considerados relevantes para efeitos de configuração de justa causa- assim, o caso do piloto de aviação que, horas antes do voo, se acoolizou fortemente no hotel onde devia estar a repousar, os casos de trabalhadores que prestam um serviço público e se envolveram numa rixa fora do local de trabalho ou ainda os casos de trabalhadores que se desentendem na sala de convívio da empresa³⁹;

Referências dos trabalhadores nas redes sociais, envolvendo os respectivos empregadores- esta matéria, em que está em causa a fronteira entre a liberdade de expressão, direito fundamental e direito de personalidade do trabalhador (art. 14.º do CT) e o dever de respeito para com o empregador (art. 128.º n.º 1 a)), que, como dever acessório autónomo da prestação principal, se mantém fora do tempo do local de trabalho, tem sido objecto da atenção da jurisprudência recorrentemente, justamente na perspectiva da valorização disciplinar destas condutas⁴⁰.

2.6. A justa causa disciplinar

A noção de justa causa que o artigo. 351º CT consagra não é mais do que a tradução ou especificação daquele conceito no domínio restrito da accção disciplinar. Com efeito, o artigo. 366º inclui o «despedimento sem qualquer indemnização ou compensação»⁴¹ na tipologia de sanções disciplinares⁴². Daí a deslocação do problema da determinação da justa causa para o terreno da valoração disciplinar e da correlativa graduação de sanções. Certa infracção poderá constituir justa causa quando, em concreto se não possa exigir, segundo as regras da boa-fé, que o empregador se limite a aplicar ao trabalhador faltoso uma sanção disciplinar propriamente dita, quer dizer, uma medida punitiva que não afecte, antes viabilize, a permanência do vínculo.

³⁹Respectivamente, Ac. STJ de 11/05/1994, BMJ, pp.335-437; Acórdãos RG de 23/04/2020 (Proc. n.º 1877/18.9T8BGC.C1) e de 4/06/2020 (Proc. n.º 69/19.4T8BGC); e Acórdãos RP de 7/01/2019 (Proc. n.º 3338/17.4T8MAI.P1) e de 21/09/2019 (Proc. n.º 993/13.8TTMTS.P1), todos www.dgsi.pt.

⁴⁰.Assim, e a título exemplificativo, Ac. Rev. De 30/01/2014 (Proc. n.º 8/13.6TTFAR.EI), Ac. RP de 8/09/2014 (Proc. 101/13.5TTMTS.P1), AC. STJ de 27/11/2018 (Proc.4053/15.9T8CSC. L1.S1), Ac. RL de 11/07/2019 (Proc. n.º 15070/18.8T8LSB.L1-4), Ac.Rev. De 4/06/2020 (Proc. N.º 2034/19.2T8PTM.E1), todos em www.dgsi.pt.

⁴¹Observe-se que a designação legal deixou de incluir o adjectivo “imediato”, que figurava no artigo 27.º LCT. A alteração é de aplaudir, por razões que adiante serão assinaladas.

⁴²Um tanto impropriamente, a nosso ver, dado o fundamento preventivo e conservatório que se reconhece ao poder disciplinar; mas, também necessariamente, pois o preceito em causa apenas traduz a possibilidade (irrecusável em si mesma) de a matéria disciplinar fornecer a substância de uma justa causa de rescisão. Sobre o ponto, e em sentido oposto, vid. Bernardo Lobo Xavier, O exercício da Justa causa, cit. 40 e ss.

A justa causa só pode ter-se por verificada quando não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.

Em suma: a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória. Na sua essência, a justa causa consiste exactamente na situação de inviabilidade do vínculo, a determinar em concreto (arts. 394.º/2 e 3).

No preenchimento do conceito de justa causa, não determinado constitucionalmente, evoluiu a jurisprudência constitucional no sentido do acolhimento de causas objectivas da cessação da relação laboral, para além daqueles imputáveis aos sujeitos, desde que tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral. Esse momento de afirmação (dando seguimento ao que se questionara no acórdão n.º 107/88) teve lugar com a prolação do Acórdão n.º 64/91, onde se lê:

Este tribunal perfilha o entendimento de que não é constitucionalmente ilegítima esta nova figura de cessação de contrato de trabalho, nos precisos termos em que está regulada no Decreto em apreciação, desenvolvendo assim a problemática que se deixará em aberto no Acórdão n.º 107/88, isto é, a questão da admissibilidade de despedimentos individuais fundados em «causas objectivas não imputáveis a culpa do empregador que, em cada caso concreto, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho».

Em abono da constitucionalidade da figura agora prevista no diploma sub judicio poderá desde logo argumentar-se, em primeiro entendimento, que o conceito constitucional de justa causa é susceptível de cobrir factos, situações ou circunstâncias objectivas, não se limitando à noção de justa causa disciplinar que está aceite no nosso Direito do Trabalho desde 1976 (artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, na redacção do Decreto-Lei n.º 841-C/76: «comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho»; noção esta repetida no artigo 9.º, n.º 1, da nova Lei dos Despedimentos de 1989, aprovada pelo Decreto-Lei 64-A/89.

Partindo da ideia de que a Constituição, «quando proíbe os despedimentos sem justa causa, coloca-se noutra perspectiva: a da defesa do emprego e da necessidade de não consentir denúncias imotivadas. Não fez apelo aos casos excepcionais da antiga “justa causa” que legitimava uma rescisão

imediate sem indemnizações; a proibição constitucional tem uma explicação diversa, pois pretende atingir os despedimentos arbitrários, isto é, sem motivo justificado» (Bernardo da Gama Lobo Xavier, «A recente legislação dos despedimentos», in Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano XXIII, 1976, p. 161, passo transcrito na declaração de voto conjunta dos Conselheiros Cardoso da Costa e Messias Bento, anexa ao Acórdão n.º 107/88), é assim possível defender que a constituição não veda formas de despedimento do trabalhador com fundamento em motivos objectivos, «tais como o despedimento tecnológico ou por absolutas necessidades da empresa». Isto sem prejuízo de o despedimento por estes últimos motivos dever obedecer a uma regulamentação específica, rodeada de adequadas garantias.

Essa linha de orientação- mais restritiva da protecção conferida pelo conceito constitucional de justa causa- foi sendo sucessivamente reiterada em ulteriores pronúncias, de que são exemplo os Acórdãos n.ºs 581/95, 117/2001 e 550/2001.

Dela se retira que incidem sobre as causas de cessação da relação de trabalho por motivos objectivos requisitos não menos exigentes que aqueles incidentes sobre os despedimentos por justa causa subjectiva, mormente, como apontam Gomes Canotilho e Vital Moreira: definição legal quanto aos pressupostos de facto e de direito que constituem justa causa de despedimento; inadmissibilidade de causas absolutas de despedimento, na medida em que, estando em causa direitos, liberdades e garantias, a licitude do despedimento só pode aferir-se no confronto com as circunstâncias concretas de cada caso, devendo, então, assegurar a susceptibilidade de controlo judicial; proporcionalidade (proibição do excesso), com observância das dimensões da necessidade, adequação e proporcionalidade; garantias procedimentais, permitindo a defesa do trabalhador; e controlo das prognoses, aferindo da subsistência das razões de ultimo ratio que conduzem ao despedimento (cfr. Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. I, 4.ª edição, 2007, págs. 709 e 710).

2. 7. A suspensão do despedimento.

A lei faculta ao trabalhador um meio excepcional de oposição à eficácia da decisão de despedimento. Trata-se de uma decisão judicial que tem o alcance de, apesar de proferido o despedimento, manter a vinculação entre as partes até que venha a ser decidida a respectiva acção de impugnação.

A peculiaridade desta figura consiste em que a decisão judicial definitiva, conforme o sentido em que se oriente, vai determinar, a posterior, a natureza jurídica da situação em que estiveram as relações entre o empregador e o trabalhador envolvidos desde a suspensão.

Nos cinco dias úteis seguintes à recepção da respectiva comunicação, pode dele obter que seja decretada a suspensão do despedimento (386.º do CT), mediante providência cautelar regulada no código de Processo de Trabalho (art. 40.º-A).

Outra possibilidade é a de iniciativa do Ministério Público, mediante participação da Autoridade para as Condições de Trabalho, na sequência de uma intervenção do inspector do trabalho perante indícios de um despedimento ilícito (art. 11.º/3 e 4L. 102/2000, de 2/6, que contém o estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho)

A suspensão do despedimento é uma providência cautelar uma vez que, desde a sua instituição, revestiu características afins dos diversos tipos legais de providências cautelares. Na verdade, e como todas as providências cautelares, a suspensão de despedimento tem a finalidade de proteger provisoriamente a aparência de um direito (*«fumus boni juris»*). No caso, a aparência de que o despedimento foi efectuado sem existência de uma justa causa ou com desprezo pelas regras essenciais disciplinadoras do mecanismo formal que conduz ao despedimento promovido pela entidade patronal. A esta conclusão se chega por um juízo sumário, uma averiguação rápida do processo disciplinar e do acto do despedimento. Também, como todos os procedimentos cautelares, a suspensão de despedimento exige uma acção judicial posterior, a instaurar em prazo, com vista à impugnação do despedimento.

A criação deste mecanismo legal teve como finalidade a protecção dos trabalhadores contra os abusos das entidades patronais que, manifestamente, faziam má aplicação do seu poder disciplinar conducente ao despedimento. Tal protecção consolidava-se mais rapidamente com o carácter urgente da decisão judicial do despedimento, evitando-se assim as demoras prejudiciais ao trabalhador injustamente despedido e carecido, bastas vezes, do seu salário para fazer face ao seu sustento e ao sustento dos seus familiares.

CAPÍTULO -III O DESPEDIMENTO COM FUNDAMENTO EM JUSTA CAUSA EM ANGOLA.

3.1. A cessação do contrato de trabalho no direito angolano

Em Angola foi aprovada a 27 de Dezembro de 2023, uma nova lei geral do trabalho designada lei n.º 12, que entrou em vigor em 26 de Março de 2024, esta lei, aplica-se a todos os contratos de trabalho celebrados entre pessoas singulares e empresas públicas, privadas, mistas, cooperativas, organizações internacionais e representações diplomáticas e consulares.

A nova lei aplica-se ainda aos contratos de trabalho celebrados no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no país ao serviço de empregadores nacionais, sem prejuízo das

disposições mais favoráveis para o trabalhador e das regras de ordem pública do local da execução do contrato.

A presente lei aplica-se supletivamente aos contratos de trabalho que se pretende executar em Angola, celebrados entre estrangeiros não residente e empresas nacionais ou estrangeiras. Esta lei define no artigo 281.º (justa causa), como o despedimento disciplinar que só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, pela prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou pela ocorrência de motivos objectivamente verificáveis que tornem impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

Na sequência do art. 76.º, n.º 4, da constituição de Angola, que proíbe o despedimento sem justa causa, o art.º 274.º da LGT consagra a estabilidade do emprego, sendo proibido ao empregador extinguir a relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho, por fundamentos não previstos na lei.

Segundo o n.º 2 do artigo acima citado, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução.

A relação jurídico-laboral pode extinguir-se por caducidade, revogação e resolução de acordo com o art.º 274.º da LGT. Vimos, por outro lado, que no nosso regime jurídico-laboral, art.º 274.º da LGT, estas formas são encontradas a partir da interpretação que for feita a cada uma das suas alíneas:

. **Caducidade**- Uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho tipificadas na lei é a caducidade.

A caducidade é a cessação do contrato em virtude da ocorrência de um facto a que o direito associa a extinção da relação contratual. A extinção pode verificar-se automaticamente, por força da

própria lei, independentemente da vontade das partes⁴³, e que determina, em regra, a cessação imediata do contrato de trabalho, sem que o trabalhador tenha, em regra, qualquer direito a uma compensação. Conforme se sabe, a caducidade é a extinção do contrato em resultado da verificação de um facto jurídico stricto sensu, ou seja de um facto jurídico não voluntário.

Em relação ao contrato de trabalho, o art. 277.º, n.º 1 da LGT admite que o contrato de trabalho possa caducar por causa objectiva, alheia à vontade das partes, nas seguintes situações:

- a) Morte do trabalhador;
- b) Incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por período superior a 12 meses;
- c) Reforma do trabalhador nos termos da legislação da protecção social obrigatória;
- d) Condenação do trabalhador por sentença transitada em julgada à pena de prisão superior a um ano ou independentemente da sua duração nos casos previstos na lei;
- e) Morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade;
- f) Insolvência do empregador e extinção da sua personalidade jurídica;
- g) Caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a manutenção da relação jurídico-laboral ou o recebimento do trabalho.

Nos termos do n.º 1 do art. 61.º da LGT, o contrato cessa por decisão voluntária das partes, podendo ser celebrado por tempo determinado, o contrato de trabalho ser a termo certo, ou seja, com a fixação precisa da data da sua conclusão ou do período por que é celebrado e a termo incerto, isto é, ficando o seu termo condicionado à desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justifiquem a contratação.

⁴³ Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 2.ª edição, Revista e Actualizada, Principia, 2002, pág. 29.

a) A morte do trabalhador

A primeira causa de caducidade do contrato de trabalho diz respeito à morte do trabalhador (art. 277.º, n.º 1 al. a da LGT). Efectivamente, sendo o contrato de trabalho celebrado intuitu personae, naturalmente que a morte do trabalhador acarreta a sua extinção, nos termos gerais do art. 2025, n.º 1, CC.

b) A incapacidade permanente, total ou parcial, do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por tempo superior a 12 meses

A segunda causa de caducidade do contrato de trabalho diz respeito à incapacidade permanente, total ou parcial, do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por tempo superior a 12 meses (art. 277.º, n.º 1 b da LGT).

Também em relação à impossibilidade do trabalhador em realizar o seu trabalho, não tendo a prestação de trabalho natureza fungível, naturalmente que essa situação acarretará a caducidade do contrato, desde que tenha natureza definitiva, uma vez que, sendo temporária, considera-se antes ocorrer uma hipótese de suspensão do contrato (art. 264.º da LGT).

c) A reforma do trabalhador por velhice

Outra das hipóteses de caducidade do contrato de trabalho é a reforma do trabalhador, nos termos da legislação de protecção social obrigatória (art. 277.º, n.º 1 al. c da LGT)⁴⁴. A lei admite, no entanto, a possibilidade de o empregador contratar o trabalhador reformado, desde que o contrato revista a forma escrita, podendo o mesmo cessar a relação laboral sem o cumprimento de quaisquer formalidades, nomeadamente justa causa e aviso prévio (art.281.º da LGT).

A actual LGT atribui uma compensação em caso de reforma do trabalhador (art. 278.º da LGT).

⁴⁴No âmbito do Direito Português, cfr. Sérvulo Correia/Bernardo Xavier, “Reforma do trabalhador e caducidade do contrato. Anotação ao Acórdão do STA (Tribunal Pleno) de 14 de Janeiro de 1972”, em RDES 20 (1973), pp. 64-82.

d) A condenação do trabalhador por sentença transitada em julgado, à pena de prisão superior a um ano, ou independentemente da sua duração nos casos previstos na lei

A lei considera ainda como causa de caducidade do contrato a condenação do trabalhador por sentença transitada em julgado, à pena de prisão superior a um ano, ou independentemente da sua duração nos casos previstos na lei (art. 277.º, al. d da LGT). A caducidade do contrato de trabalho só se verifica assim com o trânsito em julgado da sentença condenatória. Se antes desta situação o trabalhador se encontrar preso preventivamente, ocorre antes a suspensão do contrato de trabalho (art. 267.º da LGT). A mesma situação ocorre no caso de a pena de prisão ser inferior a um ano, desde que se trate de crime em que não seja lesado o empregador e que não respeite à prestação de trabalho (art. 267.º, al. g da LGT).

e) A morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade

Outra causa de caducidade do contrato de trabalho é a morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade (art. 277.º, al. e da LGT). Daqui resulta que a morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador só são causas de extinção do contrato de trabalho se o estabelecimento vier a ser encerrado em virtude desses factos. Se esse encerramento não se verificar, a caducidade não se verifica, ocorrendo antes uma mudança de empregador, sujeita ao regime dos 110.º e 113.º e 277.º, n.º 2 da LGT.

Verificando-se o encerramento do estabelecimento, já ocorre a cessação do contrato de trabalho por caducidade, adquirindo o trabalhador o direito a uma compensação correspondente à multiplicação de 50% do valor do salário de base do trabalhador à data de caducidade pelo número de anos de antiguidade na mesma data (art. 278.º, n.º 1 e 279.º, n.º 1, al. e da LGT).

f) A falência ou insolvência do empregador e a extinção da sua personalidade jurídica.

O contrato de trabalho caduca ainda em consequência da falência ou insolvência do empregador ou extinção da sua personalidade jurídica (art. 277.º, al. f, n.º 1 da LGT). No entanto, a

caducidade não se verifica sempre que o estabelecimento ou empresa continuar em actividade, nos termos do art. 279.º, n.º 2 da LGT.

Em relação à extinção da pessoa colectiva, naturalmente que pode ser acordada a transmissão do estabelecimento ou empresa para terceiro, caso em que ocorre apenas uma mudança de empregador nos termos dos art. 110.º e ss da LGT.

Já em caso de declaração judicial de falência ou insolvência, e enquanto o estabelecimento ou empresa não for definitivamente encerrado, os contratos de trabalho vão caducando à medida que o exercício das funções do trabalhador deixe de ser indispensável ao respectivo funcionamento (art. 279.º, n.º 1 da LGT). No entanto, enquanto o estabelecimento ou empresa continuar a funcionar, o administrador da massa falida é obrigado a cumprir para com os trabalhadores que continuem a prestar trabalho as obrigações salariais que vão vencendo desde a propositura da acção (art. 279.º, n.º 2 da LGT).

g) O caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou o recebimento do trabalho.

O (art. 277.º, n.º 1, al.g da LGT), considera igualmente como causa de caducidade do contrato de trabalho o caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou o recebimento do trabalho. Existe aqui uma aplicação da regra geral do art. 795.º do Código Civil, nos termos do qual a impossibilidade da prestação determina a caducidade dos contratos bilaterais, com a consequente desoneração da outra parte em relação à sua própria obrigação.

A caducidade do contrato em resultado deste fundamento pode atribuir igualmente ao trabalhador o direito à compensação correspondente à multiplicação de 50% do valor do salário-base pelo número de anos de serviço na mesma data. Essa compensação só é, porém, atribuída no caso de ser o empregador que fique impossibilitado de receber o trabalho (art. 278.º, n.º 2 e 307.º da LGT). Sendo essa impossibilidade relativa ao trabalhador, este já não adquire direito a essa compensação. Pode, no entanto, tratar-se de uma situação de acidente de trabalho, caso em que haverá lugar à aplicação do RJATDP.

A revogação- Baseando-se no princípio da liberdade contratual, válido no domínio do contrato de trabalho, os sujeitos da relação jurídico-laboral têm autonomia, não só para celebrar

contratos, como também para os fazer cessar por mútuo consenso. Daí entender-se a revogação, entre nós designada de mútuo acordo, ser uma manifestação do princípio da autonomia da vontade: Tal como as partes puderam livremente vincular-se às obrigações contratuais, do mesmo passo lhes podem pôr termo por declaração negocial nesse sentido.

Como se disse, tendo o empregador e o trabalhador a liberdade para celebrar o contrato de trabalho e igualmente para lhe pôr termo mediante acordo revogatório, este mútuo acordo constitui uma forma que deve ser utilizada para a cessação do contrato de trabalho, pois evita o contencioso inerente às posições unilaterais (despedimentos)⁴⁵.

A revogação consiste na destruição do vínculo contratual mediante uma declaração dos contraentes oposta à primitiva que lhe deu vida⁴⁶, também conhecido por mútuo dissenso.

A revogação consiste na extinção do negócio jurídico por virtude de uma manifestação da autonomia privada em sentido oposto àquela que o constituiu. Consequentemente, se estiver em causa um contrato, a revogação- que nesse caso é também denominada de distrate- é necessariamente bilateral, assentando no mútuo consenso dos contraentes em relação à extinção do contrato que tinham celebrado (art. 406.º, do Código Civil). Essa figura é também aplicável ao contrato de trabalho, pois o art. 280.º, n.º 1 da LGT admite a possibilidade de este cessar por acordo entre o trabalhador e o empregador.

Sendo baseada na autonomia privada, a revogação é de exercício livre, ficando os seus efeitos na disponibilidade das partes, desde que não contrariem disposições injuntivas (art. 280.º, n.º 2 da LGT). Exige-se, no entanto, forma escrita para esse acordo, nos termos do art. 280.º, n.º 1 da LGT, o qual deve identificar as duas partes e conter a declaração expressa de cessação do contrato, a data em que a cessação deve produzir efeitos, e a data da sua celebração (art. 280.º, n.º 2 da LGT)

Se no acordo for estabelecida alguma compensação a favor do trabalhador, deve declarar-se a data ou datas do respectivo pagamento, entendendo-se que não inclui os créditos que à data da cessação existam a favor do trabalhador nem os que a este sejam devidos em consequência da cessação, salvo se o contrário resultar expressamente do acordo que fixa a compensação (art. 280.º, n.º 4 da LGT)

⁴⁵, Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, Verbo, 2011, pág. 717.

⁴⁶ Mário Júlio de Almeida Costa, Direito das Obrigações, 11.ª Edição Revista e Actualizada, Almedina, 2008, pág. 321.

. **Resolução**- A resolução do contrato de trabalho é uma forma de cessação do contrato de trabalho, que determina a extinção do vínculo jurídico-laboral, cabendo a iniciativa ao empregador. Consiste numa cessação unilateral do contrato motivada, ou seja, com causa justificativa, imputável ao trabalhador, com efeito ex nunc, isto é, para o futuro.

A resolução está consagrada nos artigos 281.º e ss da LGT e constitui um despedimento, o qual só pode ser efectuado por justa causa. A justa causa invocada deve ser subjectiva (facto imputável ao trabalhador) ou objectiva (por razões tecnológicas ou de mercado).

Por outro lado, o contrato de trabalho envolve uma relação pessoal de carácter fiduciário: a possibilidade de desvinculação unilateral prende-se, nalguns casos- como no despedimento individual por razões subjectivas e na rescisão unilateral pelo trabalhador-, com a perda de confiança suposta nos vínculos laborais.

Conforme refere o art. 274.º, n.º 2 al. c da LGT a resolução, denominada na lei por decisão unilateral de qualquer das partes, é uma das formas de extinção do contrato de trabalho. A resolução do contrato vem prevista genericamente nos art. 432.º e ss. C.C e caracteriza-se por, ao contrário da revogação, se processar sempre através de um negócio jurídico unilateral. Consequentemente, nesta situação a extinção do contrato ocorre por decisão unilateral de uma das partes, não sujeita ao acordo da outra. Para além disso, a resolução caracteriza-se ainda por ser normalmente de exercício vinculado (e não discricionário), no sentido de que só pode ocorrer se se verificar um fundamento legal ou convencional que autorize o seu exercício (art. 432.º, n.º 1, C.C) Assim, se ocorrer esse fundamento, o contrato pode ser resolvido. Se não ocorrer, a sua resolução não é permitida (cfr. art. 406.º, n.º 1).

A LGT elenca vários fundamentos para a resolução do contrato, distinguindo consoante a resolução resulte da iniciativa do empregador ou do trabalhador.

Quando a resolução é da iniciativa do empregador, esta é apelidada de despedimento. O despedimento só pode, no entanto, ser decretado com fundamento em justa causa, como tal se considerando a prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador, ou a ocorrência de motivos objectivamente verificáveis, desde que num ou noutro caso se torne praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral (281.º da LGT). O conceito de justa causa assenta assim em três elementos: a) a existência de infracção disciplinar do trabalhador ou outro motivo objectivamente verificável; b) a impossibilidade de subsistência da relação laboral; e C) um nexo de causalidade entre

a infracção disciplinar ou o motivo objectivamente verificável e a impossibilidade de subsistência da realação laboral. A justa causa diz-se subectiva, se estiver em causa uma infracção disciplinar, e objectiva, quando corresponder a outro motivo objectivamente verificável.

A justa causa subjectiva dá origem ao despedimento disciplinar (art. 282.º e ss da LGT), enquanto a justa causa objectiva dá origem ao despedimento individual por causas objectivas, se abranger menos de cinco trabalhadores (art. 285.º, n.º 1 da LGT) ou ao despedimento colectivo, quando atinja ou ultrapasse esse número (art. 290.º da LGT).

Quanto à resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, esta é igualmente possível com fundamento em justa causa, a qual pode ter fundamentos respeitantes ao empregador ou estranhos a este (art. 302.º da LGT).

3.2. Factos extintivos das relações laborais.

A lei n.º 12 de 27 de Dezembro de 2023, define no artigo 281.º a justa causa como o despedimento disciplinar que só pode ser validamente decidido com fundamento na prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou pela ocorrência de motivos objectivamente verificáveis que tornem impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

O artigo 76.º n.º 4 da CRA proíbe o despedimento sem justa causa, “o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei”. Nesta sequência o art. 274.º da LGT consagra o direito do trabalhador à estabilidade de emprego: “o trabalhador tem direito à estabilidade de emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção da relação laboral as previstas na lei”. Assim o n.º 2 diz que o contrato de trabalho pode cessar por: a)- Caducidade, b)- Revogação e c)- Resolução.

Entre as causas objectivas alheias à vontade das partes temos a caducidade (art. 277.º da LGT). Como se sabe, esta é a extinção do contrato em resultado da verificação de um facto jurídico “stritu sensu”, ou seja, de um facto jurídico não voluntário. Assim admite a LGT, no seu art. 277.º, que o contrato de trabalho possa caducar nas situações seguintes: a) morte do trabalhador; b) incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por período superior a 12 meses; c) reforma do trabalhador nos termos da legislação da protecção social obrigatória; d) condenação do trabalhador por sentença transitada em julgamento à pena de prisão superior a um ano ou independentemente da sua duração nos casos previstos por lei; e) morte,

incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade; f) insolvência do empregador e extinção da sua personalidade jurídica; g) caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a manutenção da relação jurídico-laboral ou o recebimento do trabalho.

A extinção por mútuo acordo das partes, ou revogação (art. 280.º da LGT): “a todo o tempo, podem as partes, por mútuo acordo, fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o façam por escrito, assinado pelas duas partes, sob pena de nulidade”. Esta modalidade é no fundo, a manifestação do princípio da autonomia da vontade das partes, mas aqui em sentido inverso, isto é para a extinção (cfr. art. 406.º do CC): “o contrato deve ser pontualmente cumprido e só pode extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes.

Relativamente à extinção por decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra, refira-se a denúncia do contrato de trabalho, que o artigo 302.º da LGT qualifica como rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador independentemente de justa causa. Essa faculdade é dada apenas ao trabalhador.

Temos ainda a resolução pelo trabalhador, que o legislador qualifica como rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador com justa causa respeitante ao empregador (art. 303.º da LGT).

Temos também, o despedimento colectivo, fundado na ocorrência de fenómenos económicos, estruturais ou tecnológicos que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade, quando destes factos resulte a necessidade de extinguir postos de trabalho (art. 284.º da LGT). Contudo, é necessário que estes motivos não sejam devidos a actuação culposa do empregador ou do trabalhador, e que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3.3. Despedimento disciplinar.

Ao empregador são atribuídas várias faculdades, dentre elas a de estabelecer normas no seio da empresa para garantir a eficiência da actividade, tendo em conta os fins a que a mesma se propõe. Assim, uma vez violados, pelo trabalhador, certas obrigações laborais, o empregador tem a faculdade de impor, dentro dos limites normativos, e respeitando as garantias formalmente estabelecidas por lei,

determinadas sanções aos trabalhadores, verificados determinados pressupostos que conduzem à sua aplicação⁴⁷. É o chamado poder disciplinar⁴⁸.

Reza o art. 86.º da LGT, que a entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas.

Resulta deste artigo uma condicionante ao exercício do poder disciplinar que é o da existência de uma infracção disciplinar, definida pelo legislador como “o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 84.º da LGT.

Prevê o art. 87.º da LGT, sob a epígrafe “medidas disciplinares”⁴⁹, que pelas infracções cometidas pelos trabalhadores pode o empregador aplicar as medidas disciplinares de:

- a) Admoestação oral;
- b) Admoestação registada;
- c) Despromoção temporária de categoria;
- d) Redução temporária do salário;
- e) Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição;
- f) Despedimento disciplinar.

⁴⁷ Coutinho de Almeida, Os poderes da entidade Patronal no Direito Português, Revista de Direito e Economia, Ano III, nº 1, janeiro/junho 1977, p. 316. Só assim não será no caso de ordens ou directivas ilegais, ofensivas da ordem pública, dos bons costumes ou violadores do princípio da boa fé.

⁴⁸ Marcia Nigiolela, O exercício do poder Disciplinar no ordenamento Jurídico Angolano, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2014, pp. 20-21. Informa a autora que, no direito angolano, o poder disciplinar deve ser entendido em duas perspectivas:

a) perspectiva prescritiva, que é a faculdade, reconhecida pela ordem jurídica ao empregador, de fixar regras de comportamento no seio da empresa (excluindo-se como é óbvio, as orientações que estejam directamente ligadas à execução da prestação laboral, visto que estas enquadram-se no âmbito do poder de direcção.

b) perspectiva sancionatória, que é o poder de punir os trabalhadores que violem deveres decorrentes da relação laboral.

⁴⁹ Alguns autores criticam esta opção legislativa, referindo que a expressão “medidas disciplinares” não se afigura rigorosa, uma vez que esta disposição faz menção a verdadeiras sanções disciplinares, pelo que, neste caso, a expressão rigorosa seria “sanções disciplinares”. Por todos, vide Marcia Nigiolela, O Exercício....., OB.CIT., pp.20-21.

O despedimento disciplinar, ou individual por justa causa, ou ainda despedimento por causas subjectivas, é definido pelo legislador como sendo “a ruptura do contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou por tempo determinado antes do seu termo, depois de concluído o período de experiência, quando houver, sempre que resulte de decisão unilateral do empregador (cfr. artigos 281.º e 282.º da LGT). Assim, o despedimento disciplinar “é o acto unilateral, vinculado, constitutivo e receptício, pelo qual a entidade empregadora procede à extinção da relação laboral⁵⁰.

Tecnicamente, o despedimento “configura-se como uma declaração de vontade, recipiêda (ou receptícia), vinculada e constitutiva, dirigida à contraparte, com o fim de fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro”⁵¹. Ora, para que a conduta do trabalhador seja sancionada com o despedimento, a mesma não deve ser uma conduta qualquer mas sim uma conduta que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a manutenção da relação laboral. Ou seja, tem que existir a prática de uma infracção grave que constitua justa causa de despedimento (art. 281.º da LGT). O despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa se for considerada a prática de infracção grave do trabalhador, e caso se torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral. O legislador apresenta no art. 282.º da LGT, uma lista de situações exemplificativas da justa causa.

Assim, o legislador angolano adoptou num ponto uma cláusula geral e noutro ponto enumera situações exemplificativas⁵², dos factos susceptíveis de integrar o conceito (art. 282.º da LGT).

Esta circunstância deixa ao aplicador do direito um grande âmbito de concretização de condutas do trabalhador que possam ser consideradas graves, apesar da enumeração exemplificativa, sem com isso cair num subjectivismo.

⁵⁰Marcia Nigiolela, O Exercício..., OB. CIT., p. 74. Unilateral, porque é de iniciativa do empregador, vinculado, porque o acto de despedir deve ser fundado em justa causa, não sendo permitidos despedimentos imotivados; constitutivo, porque o acto de vontade do empregador produz efeitos por si mesmo; e receptício, porque se torna eficaz depois de ter sido recebida pelo trabalhador, ou após dela ter contraído conhecimento.

⁵¹Pedro Romano Martinez, Despedimento Ilícito, reintegração na empresa e dever de Ocupação Efectiva: Contributos para o Estudo dos Efeitos da Declaração da invalidade do despedimento, Centro de estudos e do trabalho da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1992, p. 37.

⁵²A doutrina não poucas vezes fala em sistema genérico e sistema taxativo de justa causa. O sistema genérico consiste numa enunciação conceitual em que se não identificam factos que a integram. É um conceito meramente de direito, competindo ao juiz a análise dos factos com vista à respectiva integração e valoração. O sistema taxativo é um sistema contrário ao genérico, uma vez que é constituído, exclusivamente, pela enumeração tipificada dos factos que, como tal, integram a justa causa. Cfr. Messias Carvalho/Victor Nunes de Almeida, Direito do Trabalho e Nulidade do despedimento, Livraria Almedina, Coimbra, 1984, pp.203-204.

Como bem nota Jorge Leite, “ a gravidade do comportamento é um conceito objectivo-normativo e não subjectivo-normativo, isto é, a valorização do comportamento não deve ser feita segundo os critérios subjectivos do empregador ou do juiz, mas segundo o critério do empregador razoável tendo em conta a natureza deste tipo de relações, caracterizadas por uma certa conflitualidade, as circunstâncias do caso concreto e os interesses em presença”.

A mesma posição é partilhada pelo Ac. Do Tribunal Supremo de Angola, no Proc. N.º1178/07 acerca da justa causa, o qual dispõe que o conceito de justa causa “é um conceito normativo, tendo o seu volume normativo de ser preenchido casuisticamente, através de actos de valorização. Todavia, tal valorização não deve traduzir-se numa valorização pessoal-subjectiva do aplicador do direito ou do empregador mas pautar-se por critérios objectivos que tenham em conta comportamentos que, à luz de um critério social (aferição feita com base no entendimento de um bom pai de família) se mostrem incompatíveis com a continuidade do trabalhador ao serviço ou de qualquer outro empregador, privado ou público”.

Assim, para o conceito de justa causa concorrem os seguintes elementos:

a) O elemento subjectivo, que se traduz no comportamento do trabalhador a quem é imputável a culpa (por acção ou omissão);

b) O elemento objectivo, que se representa no desvalor juslaboral daquele comportamento e as suas consequências negativas, cuja gravidade comprometa de forma irremediável a manutenção da relação laboral; e a

c) Existência de nexo de causalidade entre os elementos subjectivos e objectivos, de tal forma que a sua ligação se possa estruturar em critérios objectivos, próprios de um bom pai de família ou de um empregador normal, em cada caso concreto, segundo os critérios de objectividade e razoabilidade.

Na mesma senda, necessário se torna reconduzir os factos que estão na base da justa causa- o comportamento culposos do trabalhador- a uma dada situação, ou seja, à situação de «impossibilidade de subsistência da relação de trabalho». Esta impossibilidade deve ser entendida não em sentido material, mas em sentido jurídico, e como sinónimo de inexigibilidade: existirá justa causa para o despedimento quando o comportamento do trabalhador, dada a sua gravidade e consequências, crie uma situação tal em que a «desvinculação imediata se torna tão valiosa juridicamente que a ela não

pode obstar a protecção da lei à continuidade tendencial do contrato nem a defesa da especial situação do trabalhador». Esta impossibilidade ou inexigibilidade é referida ao futuro da relação⁵³.

A concretização do conceito de justa causa disciplinar implica o preenchimento, perante cada caso concreto, do conceito indeterminado, cujo núcleo essencial consiste na impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Isto é, na tarefa de concretizar a justa causa, segundo Nuno Abranches Pinto⁵⁴, “afigura-se pertinente a consideração de factores como o impacto da conduta do trabalhador sobre os valores jurídico-laborais, antiguidade do trabalhador, antecedentes disciplinares, modo de conduta do trabalhador anterior à infracção, posição hierárquica e anterior postura disciplinar do empregador”, configurando-se a justa causa como medida disciplinar de ultimo ratio.

A justa causa deve convocar, no seu preenchimento, elementos normativos- como usos e costumes a observar, valores morais em jogo, igualdade e coerência disciplinar; elementos fácticos ambientais- lugar e tempo em que foi cometido o facto, saber se foi ou não no âmbito da empresa, posição do trabalhador na organização, ambiente de trabalho, tipo de linguagem corrente; e elementos relativos à consequência da decisão- as previsíveis repercussões no nome e imagem da empresa e na disciplina interna⁵⁵.

Entre os comportamentos que podem constituir justa causa de despedimento encontra-se em primeiro lugar a violação dos deveres de assiduidade e pontualidade (art. 84.º, al. d da LGT), em termos de provocar prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou quando o número de faltas injustificadas ultrapasse 3 dias por mês ou 12 por ano (art. 282.º, al. a da LGT)⁵⁶ ou ainda em caso de incumprimento de horário de trabalho mais de 5 vezes por mês (art. 282.º, al. b da LGT).

Em segundo lugar constitui justa causa de despedimento, a violação do dever de obediência (art. 84.º, al. c e 282.º, al. c da LGT), o qual constitui uma infracção disciplinar de particular gravidade, uma vez que põe em causa o poder de direcção do empregador (art. 77.º, n.º 1, al. a da LGT).

⁵³Martins Pedro Furtado, Da Cessação do Contrato de Trabalho, 2ª Edição, revista e actualizada, Principia, 2002, pag. 85.

⁵⁴Pinto Nuno Abranches, Instituto Disciplinar Laboral, Coimbra Editora, 2009, pags. 102 e ss.

⁵⁵Joana Vasconcelos, concretização do conceito de justa causa, in Estudos do instituto do Direito do Trabalho, Volume III, Almedina, 2002, pág. 212.

⁵⁶Cfr. Virgílio Tyova op. cit., pp. 80 e ss.

Outro fundamento para o despedimento é a violação dos deveres de zelo e diligência (art. 84.º, al. a da LGT) a qual é manifestada nas situações de desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídas (art. 282.º, al. d da LGT), de redução continuada e voluntária do rendimento do trabalho (art. 282.º, al. j da LGT) ou ainda em caso de embriaguez ou toxicod dependência que se repercutam negativamente no trabalho (art. 282.º, al. l da LGT).

Para além disso, constituem fundamento de despedimento a violação dos deveres de respeito e urbanidade (art. 84.º, al. e da LGT), a qual ocorre em caso de ofensas verbais ou físicas a trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou aos superiores hierárquicos (art. 282.º, al. e da LGT), e a indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento do centro de trabalho (art. 282.º, al. f da LGT). Nestes casos, o trabalhador põe em causa a paz da empresa, essencial ao seu funcionamento, o que justifica que seja sancionado com o despedimento.

Surgem ainda como fundamentos para o despedimento o furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho (art. 282.º, al. g da LGT), a quebra do sigilo profissional, a violação de segredos da produção e outros actos de deslealdade causadores de prejuízos graves (art. 282.º, al. h da LGT), os danos causados intencionalmente ou com negligência grave em bens da empresa, que sejam causa de perturbação no processo produtivo ou prejuízos graves (art. 282.º, al. i da LGT), e o suborno activo ou passivo e corrupção, relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses da empresa (art. 282.º, al. k da LGT). Em todos estes casos, o trabalho causa danos sérios à empresa em virtude da prática de crimes ou da violação dos seus deveres, o que legitima a aplicação da sanção do despedimento.

Constitui também fundamento de despedimento a falta de cumprimento das regras de segurança no trabalho e falta de higiene (art. 282.º, al. m da LGT), face aos perigos e incómodos que essa situação acarreta para o empregador e os colegas do trabalhador. Finalmente, constitui fundamento de despedimento o cometimento de assédio sexual, tendo em conta a situação que acarreta para o trabalhador e para os colegas.

3.4. Fundamentos da Justa Causa.

De acordo com a LGT, no seu artigo 282.º. Constituem justa causa para o despedimento disciplinar as seguintes infracções disciplinares do trabalhador:

a)-Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês ou doze por ano ou, independentemente do número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa;

b)- Incumprimento injustificado do horário de trabalho mais de cinco vezes por mês;

c)- Desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos e dos responsáveis pela organização e funcionamento da empresa ou Centro de Trabalho;

d)- Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídos;

e)- Ofensa à integridade física, à honra e à dignidade de trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou superiores hierárquicos;

f)- Indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento do Centro de Trabalho;

g)- Furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho;

h)- Quebra do sigilo profissional ou de segredos da produção e outros casos de deslealdade, de que resultem prejuízos graves para a empresa;

i)- Danos causados intencionalmente ou com negligência grave, nas instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho ou na produção, e que sejam causa de redução ou interrupção do processo produtivo ou prejuízo grave para a empresa;

j)- Redução continuada do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento;

k)- Corrupção activa ou passiva relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses da empresa;

l)- Embriaguez ou tóxico-dependência que se repercutam negativamente no trabalho;

m)- Falta de cumprimento das regras e instruções de segurança, higiene e saúde no trabalho;

n)- Assédio sexual.

3.5. Procedimento Para o Despedimento Disciplinar.

Para que o despedimento seja legal, exige a lei, além do pressuposto material (verificação de justa causa), um pressuposto processual (adjectivo), que é o competente processo disciplinar. Esse processo disciplinar consiste num conjunto de actos dirigidos ao apuramento da verdade (art. 86.º, 87.º e 88.º da LGT), o que exige a audiência prévia do trabalhador na aplicação de qualquer medida disciplinar (neste caso, despedimento), salvo tratando-se de medidas disciplinares de admoestação oral e a registada, sancionando-se com a nulidade a sua falta. No fundo, com esta salvaguarda pretende-se dar a possibilidade ao trabalhador de exercer o seu direito à defesa e fornecer os meios de prova disponíveis.

Contrariamente ao legislador português, o legislador angolano não distingue entre processo disciplinar comum e processo disciplinar tendente à aplicação do despedimento.

O regime das invalidades em processo disciplinar laboral é matéria de notória sensibilidade, dadas as suas consequências. Nota-se uma tendência para a considerar enquadrada na teoria das invalidades dos negócios jurídicos quando, por estarmos perante regras de processo punitivo e uma relação jurídica indisponível, é nos direitos processuais com esta natureza que devemos procurar os princípios invocáveis e a analogia de soluções.

O processo disciplinar constitui-se no grande progresso para as relações laborais. O surgimento de preceitos legais e/ ou contratuais a impor certos formalismos, para o empregador aplicar medidas/ sanções disciplinares aos trabalhadores, tem como objectivo impedir a arbitrariedade daquele.

A exigência de uma comunicação escrita fundamentada ao trabalhador punido implica já o reconhecimento de que o poder disciplinar deve ser exercido segundo as regras de boa razão, que se sobrepõem aos interesses ou sentimentos pessoais do empregador⁵⁷.

⁵⁷ Pedro de Sousa Macedo, Poder Disciplinar laboral, Livraria Almedina, Coimbra, 1990, pág. 126.

O procedimento laboral disciplinar não se destina a apurar, imparcial e objectivamente, uma verdade material- visa fundamentar uma decisão de parte que é a decisão disciplinar. O seu objectivo é o de sustentar uma convicção do empregador- titular do poder de disciplinar- que pode ter-se formado antes dele, e que se exprime pela decisão de aplicar, ou não, certa sanção.

O procedimento disciplinar tem que ser exercido nos 22 dias úteis subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e do seu responsável (art. 101.º, n.º 1 da LGT), prescrevendo a infracção ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar (art. 101.º, n.º 2 da LGT). recurso contra o despedimento tem que ser instaurado no prazo de 180 dias úteis após o mesmo ter sido decretado (313.º da LGT). Se os factos constituírem igualmente crime, a respectiva queixa-crime está sujeita aos prazos prescricionais da lei penal (art. 313.º da LGT). A acção de indemnização civil deve ser instaurada dentro dos três meses subsequentes ao conhecimento da infracção e dos seus responsáveis, salvo se for deduzida na acção penal, em que são aplicáveis os prazos de prescrição desta (art. 313.º da LGT).

Uma vez que a sanção do despedimento não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador (art. 88.º, n.º 1 da LGT), torna-se necessário que o empregador convoque o trabalhador para uma entrevista, devendo a convocatória ser entregue contra recibo na cópia, na presença de duas testemunhas, ou por correio registado (art. 88.º, n.º 3 da LGT). A convocatória deve incluir: a) a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado; b) o dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorridos 10 dias úteis sobre a data de entrega da convocatória; e c) a informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por até três testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado (art. 88.º, al. d da LGT). Apenas no caso de o trabalhador não poder ser contactado por razões ligadas à prática da infracção pode o empregador, no prazo de 10 dias úteis, aplicar de imediato a medida disciplinar (art. 90.º, n.º 7 da LGT).

Com a convocatória para a entrevista, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente, como é regra relativamente a qualquer procedimento disciplinar (art. 89.º, n.º 1 da LGT).

O empregador e o trabalhador durante a entrevista podem, respectivamente, fazer-se acompanhar por uma e até três pessoas da sua confiança ou testemunhas, vinculadas ou não à empresa (art. 90.º, n.º 2 da LGT). Durante a entrevista, deve o empregador explicar ao trabalhador as razões

por que pretende proceder ao seu despedimento, e ouvir as explicações e justificações apresentadas pelo trabalhador, bem como os argumentos apresentados pelas pessoas que o assistem (art. 90.º, n.º 3 da LGT). A entrevista deve ser reduzida a escrito e assinada pelas partes, incluindo as testemunhas, logo após a sua conclusão (art. 90.º, n.º 5 da LGT).

Se à entrevista não comparecerem nem o trabalhador nem o seu representante, e aquele não justificar a ausência dentro dos três dias úteis seguintes, pode o empregador, findo esse prazo aplicar imediatamente o despedimento (art. 90.º, n.º 7 da LGT). Se o trabalhador faltar à entrevista mas a pessoa por ele escolhida comparecer, em função da justificação por esta apresentada, pode a entrevista ser adiada para dentro de cinco dias úteis, ficando o trabalhador notificado na pessoa do seu representante (art. 90.º, n.º 7 da LGT).

O despedimento não pode ser validamente decidido antes de decorridos três dias úteis ou depois de decorridos 30 dias sobre a data em que a entrevista se realize (art. 91.º, n.º 1 da LGT). O despedimento tem que ser comunicado por escrito ao trabalhador nos 5 dias seguintes, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição (art. 91.º, n.º 2 da LGT). O despedimento deve ser executado de imediato (art. 94.º, n.º 1 da LGT).

Há algumas categorias de trabalhadores que beneficiam de uma protecção especial contra o despedimento, tendo assim este que ser sujeito a um regime especial. Entre estes encontram-se, nos termos do art. 283.º, n.º 1:

- a) Os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro de órgão representativo dos trabalhadores no exercício legal da actividade sindical;
- b) As mulheres abrangidas pelo regime de protecção na maternidade;
- c) Os antigos combatentes na definição dada pela legislação em vigor;
- d) Os menores;

e) Os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida com grau de incapacidade igual ou superior a 20%.

Em relação aos actuais e antigos dirigentes sindicais, delegados sindicais ou membros de órgãos representativo dos trabalhadores, estabelece o art. 283.º, al. a da LGT, a obrigatoriedade da comunicação da decisão de despedimento ao sindicato ou ao órgão de representação (art. 291.º, n.º 1 da LGT). Para além disso, a suspensão preventiva tem igualmente que ser comunicada a estes e não pode ter como consequência impedir o acesso do trabalhador aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal das funções de representação (art. 89.º, n.º 2 da LGT). A lei considera abusivo o despedimento que tenha lugar por o trabalhador exercer ou ser candidato ao exercício de funções de representação sindical ou no órgão de representação dos trabalhadores, ou outras funções destas resultantes (art. 97.º, al. b da LGT), atribuindo ao trabalhador a faculdade de recorrer ao tribunal competente para reclamar os direitos que considere violados (art. 97.º, n.º 2 da LGT). Se for confirmada a presunção de o despedimento ser abusivo, a lei atribui ao trabalhador uma indemnização calculada nos termos do art. 98.º, al. a da LGT, acrescida de mais cinco salários de base (art. 98.º, n.º 2 da LGT).

Já as mulheres abrangidas pelo regime da protecção na maternidade, as mesmas não podem ser despedidas no prazo de um ano após o parto, salvo infracção disciplinar grave, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (artigos. 281.º e 282.º ambos da LGT).

Estando em causa antigos combatentes, e sendo essa qualidade conhecida do empregador ou lhe tenha sido comunicada documentalmente até ao início da entrevista, o art. 283.º n.º 3, obriga à suspensão do procedimento disciplinar se a medida a aplicar for no sentido do despedimento. Nesse caso, são obrigatoriamente enviadas à Inspeção-Geral do Trabalho, sob registo ou protocolo, cópia da convocação do trabalhador para a entrevista e da comunicação do despedimento que o empregador lhe pretenda enviar (art. 283.º, n.º 3, al. a da LGT). Se a inspecção-Geral do Trabalho, no prazo de 10 dias úteis contados do envio dos documentos, nada comunicar ao empregador ou não se opuser ao despedimento, pode aquele manter a decisão com a entrega ao trabalhador da comunicação de despedimento (art. 283.º, n.º 3, al. b da LGT). Se a inspecção-Geral do Trabalho se opuser fundamentadamente ao despedimento, o empregador, no caso de não aceitar a decisão, pode reclamar para o tribunal competente (art. 283.º, n.º 3, al. c da LGT).

Tratando-se do despedimento de menores ou de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com grau de incapacidade superior a 20%, o empregador deverá remeter à Inspecção-Geral do Trabalho cópia da convocação do trabalhador para a entrevista e da comunicação do despedimento que lhe pretenda enviar, a qual se deverá pronunciar no prazo de 10 dias úteis (art. 283.º, n.º 4 da LGT). Durante esse prazo são suspensos os termos do procedimento disciplinar, podendo o empregador aplicar de imediato a decisão se, findo o mesmo, não tiver havido pronunciamento (art. 283.º, n.º 5 da LGT). As partes podem impugnar no tribunal competente a decisão da Inspecção-Geral do Trabalho (art. 283.º, n.º 6 da LGT).

3.5.1. Acção de Despedimento por facto imputável ao Trabalhador

3.5.1.2. Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo de 07.06.2018 (Pro. N.º 668/18)

I- Relatório

Na 1ª Seccção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, Cardoso Nicolau António Mateus, natural de Malange, residente na rua Deolinda Rodrigues n.º 145, bairro Estalagem, intentou acção de Recurso em Matéria Disciplinar, contra a empresa TURA com sede em Luanda, no bairrro Rangel, largo Demóstenes de Almeida Clinton, pedindo:

1. Que sejam pagos os seus salários em atraso;
2. Que seja indemnizado de acordo com a LGT;
3. Que seja reintegrado.

Para sustentar o seu pedido, o Recorrente arrolou, em síntese, os seguintes factos:

1. Que foi trabalhador da supra citada empresa, tendo celebrado Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, onde exercia as funções de motorista;
2. Que auferia o slário mensal de AKZ. 44.982, 00, acrescido de horas extraordinárias e subsídio de abono de família;

3. Que no dia 18 de Junho de 2015 foi despedido da empresa por alegadamente ter transportado dezasseis passageiros;

Conclui pedindo que o Tribunal faça justiça.

Notificada a recorrida para contestar, esta veio a fazê-lo.

Conclui, pedindo que seja julgada improcedente a acção, porque infundada e inconsistente e consequentemente seja absolvida do pedido.

Proferida a decisão, o Tribunal “a quo” julgou a presente acção procedente e, em consequência, declarou a nulidade do despedimento, condenou a recorrida a proceder a reintegração do recorrente e pagar-lhe os salários e complementos desde o despedimento até à reintegração.

Analisado o caso e tendo em conta os factos ocorridos ficou provado que o trabalhador foi funcionário da empresa e contratado por tempo indeterminado desde Outubro de 2011. Foi-lhe instaurado um processo disciplinar, com a acusação de ter transportado ilicitamente 16 passageiros quando efectuava uma experiência com a viatura, na área do Morro Bento.

Foi entregue ao trabalhador a convocatória no prazo estipulado, tendo confirmado na entrevista, ter feito o transporte ilícito de passageiro, no entanto o relatório, a decisão, bem como a comunicação da medida disciplinar ao trabalhador não consta no processo disciplinar

Da análise feita ao caso, verifiquei que depois da entrevista ao trabalhador, não lhe foi aplicada medida disciplinar alguma, pelo menos de forma expressa. Isto é, a medida disciplinar de despedimento imediato, aplicado ao trabalhador, não consta do processo disciplinar, pelo que concluo que foi aplicada de forma verbal.

Com a situação acima elencada, presumo que estamos perante uma violação gravosa do procedimento disciplinar, de tal sorte que as consequências que se pretendiam com a mesma não podem ser admitidas, pois estamos perante uma nulidade do despedimento nos termos do artigo 298.º do CT.

3.6.1. Despedimento ilícito.

Tal como acabamos de explanar, o despedimento disciplinar, enquanto acto extintivo da relação laboral, está sujeito a apertados requisitos, formais e materiais, que condicionam a sua licitude, e quando assim não acontece este despedimento é ilícito.

Assim o despedimento disciplinar é ilícito sempre que seja decretado fora dos pressupostos legalmente previstos ou com inobservância dos procedimentos legalmente estabelecidos⁵⁸. Nos casos mais graves, a ilicitude do despedimento tem como consequência a sua absoluta nulidade, ainda que tenha que ser declarada pelo tribunal, enquanto que nas outras situações o despedimento é meramente anulável, através de acção que declara a sua improcedência.

A ordem jurídica estabelece, a favor do trabalhador ilicitamente despedido, a faculdade de impugnar tal acto. O trabalhador pode assim socorrer-se das acções de impugnação do despedimento disciplinar, em processo de recurso em matéria disciplinar, naqueles casos em que foi instaurado o processo disciplinar ou naqueles casos em que não foi instaurado, acções estas que devem ser intentadas no prazo de um ano a contar do dia seguinte da cessação do contrato(art. 266.º n.º 2 da LGT).

A CRA, no seu art. 76.º n.º 2, consagra a garantia da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa, como o primeiro dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Aqui, está configurado o princípio da coercibilidade do Vínculo Contratual Laboral, ou melhor, está aqui patente a ideia de que o contrato de trabalho pode subsistir, pode manter-se em vigor mesmo contra a vontade da entidade empregadora. O despedimento ilícito passou a traduzir-se num verdadeiro e próprio despedimento inválido, e não num mero despedimento irregular.

A invalidade a que nos referimos opera retroactivamente, eliminando o acto extintivo viciado e implica a reconstituição do vínculo laboral. Tudo se passa como se o despedimento jamais tivesse sido efectuado, devendo as partes ser colocadas, na medida do possível, na posição em que estariam se tal acto não tivesse ocorrido⁵⁹.

⁵⁸Menezes Leitão, Direito..., OB. CIT., p. 284.

⁵⁹ João Leal Amado Temas Laborais, Coimbra Editora, 2005, pág. 133.

Assim, o procedimento tem que exercer-se nos 22 dias úteis subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e do seu responsável (art. 101.º, n.º 1 da LGT), prescrevendo a infracção ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar (art. 101.º, n.º 1 da LGT). O recurso contra o despedimento tem que ser instaurado no prazo de 120 dias úteis após o mesmo ter sido decretado (art. 313.º, n.º 2 da LGT). Se os factos constituírem igualmente crime, a respectiva queixa-crime esta sujeita aos prazos prescricionais da lei penal (art. 312, n.º 1.º da LGT). A acção de indemnização civil deve ser instaurada dentro dos três meses subsequentes ao conhecimento da infracção e dos seus responsáveis, salvo se for deduzida na acção penal, em que são aplicáveis os prazos de prescrição desta (art. 312,º, n.º 1 da LGT).

Uma vez que a sanção do despedimento não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador (art. 88.º, n.º 1 da LGT), torna-se necessário que o empregador convoque o trabalhador para uma entrevista, devendo a convocatória ser entregue contra recibo na cópia, na presença de duas testemunhas, ou por correio registado (art. 88.º, n.º 3 da LGT). A convocatória deve incluir: a) a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado; b) o dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorrido 10 dias úteis sobre a data de entrega da convocatória; e c) a informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por até três testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado (art. 88.º, al. d da LGT). Apenas no caso de o trabalhador não poder ser contactado por razões ligadas à prática da infracção pode o empregador, no prazo de 1º dias úteis, aplicar de imediato a medida disciplinar (art. 90.º, n.º 7 da LGT).

Com a convocatória para a entrevista, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente, como é regra geral relativamente a qualquer procedimento disciplinar (art. 89.º, n.º 1 da LGT)

O empregador e o trabalhador durante a entrevista podem, respectivamente, fazer-se acompanhar por uma e até três pessoas da sua confiança ou testemunhas, vinculadas ou não à empresa (art. 90.º, n.º 2 da LGT). Durante a entrevista, deve o empregador explicar ao trabalhador as razões por que pretende proceder ao seu despedimento, e ouvir as explicações e justificações apresentadas pelo trabalhador, bem como os argumentos apresentados pelas pessoas que o assistem (art. 90.º, n.º 3 da LGT). A entrevista deve ser reduzida a escrito e assinada pelas partes, incluindo as testemunhas, logo após a sua conclusão (art. 90.º, n.º 5 da LGT).

Se à entrevista não comparecerem nem o trabalhador nem o seu representante, e aquele não justificar a ausência dentro dos três dias úteis seguintes, pode o empregador, findo esse prazo aplicar imediatamente o despedimento (art. 90.º, n.º 7 da LGT). Se o trabalhador faltar à entrevista mas a pessoa por ele escolhida comparecer, em função da justificação por esta apresentada, pode a entrevista ser adiada para dentro de cinco dias úteis, ficando o trabalhador notificado na pessoa do seu representante (art. 90.º, n.º 7 da LGT).

O despedimento não pode ser validamente decidido antes de decorrido três dias úteis ou depois de decorridos 30 dias sobre a data em que a entrevista se realize (art. 91.º, n.º 1 da LGT). O despedimento tem que ser comunicado por escrito ao trabalhador nos 5 dias seguintes, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição (art. 91.º, n.º 2 da LGT). O despedimento deve ser executado de imediato (art. 94.º, n.º 1 da LGT).

Há algumas categorias de trabalhadores que beneficiam de uma protecção especial contra o despedimento, tendo assim este que ser sujeito a um regime especial. Entre estes encontram-se, nos termos do art. 283.º, n.º 1 da LGT:

a) Os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro de órgão representativo dos trabalhadores no exercício legal da actividade sindical;

b) As mulheres abrangidas pelo regime de protecção na maternidade;

c) Os antigos combatentes na definição dada pela legislação em vigor;

d) Os menores;

e) Os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida com grau de incapacidade igual ou superior a 20%.

3.6.2. Efeitos do Despedimento Ilícito.

As consequências do despedimento ilícito podem ser reconduzidas a duas: a nulidade (art. 298.º da LGT) a a improcedência (art. 299.º da LGT). Mas, os efeitos da declaração judicial da ilegalidade

por carência de processo ou falta de fundamento correspondem ao tratamento normal da invalidade do negócio jurídico previsto no art. 289.º do CC, pois visa a reposição do estado de coisas que se teria verificado sem a prática do acto inválido⁶⁰.

O termo ilícito não se consubstancia na mera violação da lei, no caso em concreto, afigura-se imperioso a utilização do termo ilegal como o mais adequado as circunstâncias. O ilícito põem em causa valores e princípios jurídicos, para além da violação da mera letra da lei⁶¹.

Para assegurar um desenvolvimento mais claro, vamos abordar em separado os efeitos da nulidade do despedimento e da improcedência do despedimento, atribuindo mais destaque a este último.

A abordagem que faremos a seguir vai fazer a necessária distinção entre nulidade e improcedência.

3.6.3. Despedimento nulo.

Reza o art. 298.º da LGT, que “ o despedimento é nulo sempre que ao trabalhador não lhe seja remetida ou entregue a convocação para a entrevista..., quando a entrevista não se realize por culpa do empregador ou sempre que ao trabalhador não seja feita a comunicação de despedimento.

Parece-nos que, no caso de nulidade do despedimento, há dois fundamentos que são: o primeiro, vícios de forma e a não observância do formalismo processual, e o segundo, vícios de subsistência mais graves, como a descriminação⁶².

⁶⁰Norberto Moises Moma Capeça, Da Ilícitude do Despedimento Disciplinar e suas consequências, casa das Ideias, Luanda, 2012, p. 90.

⁶¹ Referido por mim.

⁶² Relativamente a este segundo aspecto, vide António Vicente Marques/ Miguel Lucas Pires, Comentário à Legislação Laboral Angolana, Polis Editores, Luanda, 2014, p. 281. A nulidade do Despedimento merece uma censura mais grave por parte do legislador, dado que, para além da ilicitude dos motivos invocados, subsiste uma especial subjacente à justificação alegada, a qual radica na violação de princípios constitucionais nos termos do n.º 2 do art. 23 da CR.

A nulidade do despedimento produz uma invalidade, que neste caso opera retroactivamente, eliminando o acto extintivo viciado e implicando a reconstituição do vínculo laboral, tudo se passando como se o despedimento jamais se tivesse efectuado, pelo que as partes devem ser colocadas, na medida do possível, na posição em que estariam caso não se tivesse verificado o despedimento⁶³. Nestes termos, o empregador é obrigado a proceder à reintegração do trabalhador e a pagar-lhe os salários e complementos que este deixou de receber até à reintegração, a indemnização devida ao trabalhador em caso de decisão judicial por ilicitude do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar, não havendo reintegração e em caso de despedimento indirecto reconhecida respectivamente, no n.º 3 do artigo 300.º e no n.º 5 do artigo 303.º, é determinada multiplicando o valor do salário-base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador na mesma data (art. 310.º da LGT), a indemnização referida no n.º 1 do presente artigo, tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário-base de três meses.

Estando em causa vícios formais, a lei admite que o empregador, antes da reintegração do trabalhador, possa suprir as irregularidades do procedimento disciplinar num prazo de cinco dias, após a declaração de nulidade do despedimento (art. 298.º da LGT)

3.6.4. Despedimento improcedente.

O despedimento improcedente está previsto no artigo 299.º da LGT, que estabelece que o (despedimento é improcedente quando não houver justa causa) e resulta dos demais vícios não invocados no despedimento nulo. No fundo, o que está em causa na improcedência do despedimento é a justa causa: o fundamento que o empregador apresenta para despedir o trabalhador é que é insuficiente, ou em muitos casos inexistente⁶⁴, a não verificação dos motivos que a lei entende como justificativos da aplicação dessa sanção⁶⁵.

⁶³Norberto Moises Moma Capeça, Da Ilicitude..., OB. CIT., p. 91 “ O efeito anulatório implica a destruição retroactiva de todos os efeitos produzidos pelo despedimento, ou seja, sendo o acto de despedir um acto com efeito extintivo do contrato laboral, a destruição retroactiva deste acto extintivo, em relação à sua ilicitude, implica um efeito positivo que consiste na manutenção do contrato de trabalho.”

⁶⁴IBIDEM, p. 112. Não basta que com o seu comportamento ilícito e culposos o trabalhador viole o seu dever, é necessário que com essa violação seja impossível a manutenção do contrato de trabalho; é necessário que com o comportamento do trabalhador estejam completamente deterioradas as condições de conveniência entre o empregador e o trabalhador.

⁶⁵Vicente Marques/LucasPires, Comentário...,OB. CIT., p. 281.

Corroborando com a posição defendida por Márcia Nigiolela⁶⁶, distanciamo-nos da posição defendida por Menezes Leitão⁶⁷, segundo a qual estão integrados no conceito de despedimento improcedente os “vícios de forma”, vícios estes que não estão integrados no despedimento nulo. Este argumento seria sustentável se entendêssemos que o preceito do artigo 298.º da LGT é o de uma norma que contém situações taxativas e não exemplificativas. Mas o certo é que não há suporte para se concluir que se trata de uma taxatividade. Para ilustrar isto mesmo, temos a questão formal, não mencionada no artigo 298.º da LGT, da indicação de testemunhas no âmbito do procedimento disciplinar: a falta de audição das mesmas, pelo empregador, não deverá ser sancionada com a improcedência do despedimento, mas sim com a nulidade, isto tendo em conta a finalidade, que é a defesa do trabalhador, implicando a sua não observância uma diminuição das garantias de defesa do trabalhador.

No mesmo sentido, conferir o Ac. TS Proc. N.º 1110/07, que julgou nula a decisão do tribunal “a quo” por falta de audição de algumas testemunhas indicadas pelo trabalhador, fundamentando que “o direito de defesa que assiste ao trabalhador se traduz na mais ampla possibilidade de defesa que passa, necessariamente, pela oportunidade de exercer o contraditório e oferecer os meios de prova que se mostrem adequados e necessários”.

Parece-nos que em relação ao despedimento improcedente, diferentemente do que sucede com o despedimento nulo, o legislador reconhece um efeito extintivo⁶⁸.

As consequências da declaração da improcedência do despedimento são:

a) Recebimento do salário base que o trabalhador teria direito se estivesse a prestar o trabalho até à data em que obteve novo emprego ou até a data do trânsito em julgado da sentença.

Por outro lado, existe ainda uma diferença quanto ao regime da nulidade do despedimento é que, na nulidade, além dos salários base, também são exigíveis os complementares que integram a remuneração, ao passo que na improcedência apenas são exigíveis os salários base. Esta opção do legislador é fortemente criticada pela doutrina, na medida em que não há fundamento nenhum para que

⁶⁶Marcia Nigiolela, O Exercício..., OB. CIT., p. 85, que acompanhamos de perto.

⁶⁷Menezes Leitão, Direito..., OB. CIT., p. 285.

⁶⁸No mesmo sentido, vide Marcia Nigiolela, O Exercício..., OB. CIT., p.86.

se trate de forma diferenciada o despedimento nulo e o despedimento improcedente: ambos são despedimentos ilícitos, tanto num caso como no outro o empregador actuou de forma ilícita, pelo que o justo seria o tratamento igual.

b) Deve ainda o empregador proceder à reintegração imediata do trabalhador no posto de trabalho, com as condições de que beneficiava anteriormente, ou em alternativa, indemniza-lo nos termos do artigo 300.º da LGT. Este artigo trata da indemnização devida ao trabalhador em caso de decisão judicial de improcedência do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar artigo 281.º da LGT.

3.6.5. Estabilidade no emprego ou protecção da relação de emprego contra despedimento sem justa causa.

Dentro dos vários direitos fundamentais atribuídos ao trabalhador, interessa-nos, particularmente, o direito à protecção da relação laboral (princípio da estabilidade no emprego), e, consequentemente, a protecção dos despedimentos imotivados (sem justa causa, “ad nutum”).

Reza o artigo 76.º CRA, sob a epígrafe “direito ao trabalho”:

1.º “ O trabalho é um direito e um dever de todos”; no n.º 2 diz que “ todo o trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho...”. Continua o n.º 4: “ o despedimento sem justa causa é ilegal,, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei.

O direito do trabalho é entendido como o princípio dos direitos sociais, aquele que deu origem às lutas dos trabalhadores para que eles se consagassem como direitos fundamentais⁶⁹.

Numa óptica constitucional, o direito do trabalhador à protecção em relação ao despedimento arbitrário implica o reconhecimento da especial importância do bem protegido, estabilidade do

⁶⁹Raul Carlos Vasques Araújo/Elisa Rangel Nunes, Constituição da república de Angola Anotada, tomo I, Gráfica Maiadouro, Luanda, 2014, p. 409. Este é um direito fundamental que impõe que o Estado crie e promova políticas a favor do emprego, consequentemente, a criação de postos de trabalho, a valorização dos trabalhadores e o aumento da competitividade do país no mercado internacional.

emprego, bem como da evidência de que, sem segurança no emprego, todos os direitos dos trabalhadores quase se convertem numa miragem⁷⁰.

Ora, o direito ao trabalho/ à estabilidade no emprego pressupõe a protecção do trabalhador contra medidas que ponham em causa este direito fundamental, avultando a aprovação de legislação que sancione o despedimento ilegal e que imponha à entidade empregadora o dever de justa indemnização ao trabalhador despedido⁷¹.

Jorge Leite e Gomes Canotilho⁷², apontam para três dimensões essenciais do direito à protecção/segurança no emprego:

1. A primeira é que a segurança no emprego é uma dimensão material autónoma do direito do homem ao trabalho e à profissão.

2. A estabilidade no emprego é reconhecida no plano jurídico-constitucional como um “bem”, “direito” ou “valor constitucional eminente, o que não pode deixar de prevalecer nos casos de colisão ou conflitos desse bem ou direito com outros bens (mesmo se constitucionalmente reconhecidos, ao empregador « exemplos, rentabilidade da empresa, racionalidade económica, direitos e interesses da entidade patronal, etc.»).

3. A tutela da segurança no emprego é constitucionalmente valorada como limite ao despedimento individual (art. 76.º CRA), resultando daqui duas consequências, a) restrição à liberdade de conformação do legislador quanto à densificação legal das «causas» ou «motivos» do despedimento; b) eficácia directa relativamente à entidade patronal que está vinculada à observância e respeito do direito à segurança no emprego dos trabalhadores.

O legislador constitucional apenas dispõe, no n.º 4 do art. 76.º CRA, que “ o despedimento sem justa causa é ilegal”. É de sublinhar que, como este conceito é indeterminado, se originaram amplos debates, por outra, “o conceito de despedimento sem justa causa é um conceito pré-constitucional, com

⁷⁰João Leal Amado , Contrato..., OB. CIT., p. 46. É certo que, nos últimos anos, a tutela tende a deslocar-se da estabilidade no emprego para a empregabilidade do trabalhador, procurando-se proteger o trabalhador não tanto no emprego mas sobretudo no mercado.

⁷¹Raul Araújo/Elisa Rangel, Constituição..., OB. CIT., p. 411.

⁷²José Joaquim Gomes Canotilho/Jorge Leite, A Inconstitucionalidade da lei dos despedimentos, Separata do número especial do BFDUC- Estudos em Homenagem ao prof. Doutor António de Arruda Ferrer Correia, Coimbra, 1988, p. 25.

um conteúdo jurídico-normativo específico, como produto de uma segura evolução legislativa e doutrinária”⁷³, na elevação deste conceito a nível constitucional revela-se a densificação do conceito jurídico-normativo em si mesmo e, por outra, averiguar em que medida é que o conceito constitucional recebeu ou transformou o conceito pré-constitucional.

Podemos assim invocar os candidatos positivos para o conceito de justa causa a nível constitucional:

1) A justa causa liga-se a um comportamento ilícito e culposo do trabalhador adoptado no âmbito das relações de trabalho ou de deveres profissionais-isto é, nexó material com o emprego do trabalhador.

2) O comportamento deve ser ilícito, culposo, injustificado e grave para existir justa causa de despedimento.

3) O despedimento, com sanção disciplinar, derivado da existência de justa causa só é justo se for necessário, adequado e proporcional à gravidade da falta do trabalhador.

4) O comportamento do trabalhador deve projectar-se no futuro da relação de trabalho em termos de tornar impossível a sua subsistência⁷⁴.

Verificados estes pressupostos numa relação concreta, pode-se concluir pela existência de uma justa causa disciplinar.

O essencial da justa causa está na não funcionalização do trabalho aos interesses do empregador e da não submissão daquele à mera conveniência da empresa ou do empregador. Assim, a proibição expressa na constituição angolana do despedimento sem justa causa não veda em absoluto ao legislador ordinário a consagração de certas causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho com base em motivos objectivos, desde que as mesmas não derivem de culpa do empregador ou do trabalhador e desde que tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral (referimo-nos aqui a causas objectivas, não atribuíveis a uma culpa do trabalhador ou do empregador).

⁷³IBIDEM, p. 30

⁷⁴.Ana Lambelho/Luís Gonçalves, poder disciplinar, justa causa de despedimento, Quid Juris, Lisboa, 2012, p. 29.

3.6.6. Suspensão da relação jurídico-laboral.

Há suspensão da relação jurídico-laboral sempre que, com carácter temporário, o trabalho não possa ser prestado por facto não imputável ao trabalhador nem ao empregador, art.264.º da LGT. O artigo 265.º enumera taxativamente os efeitos da suspensão no seguinte:

1. Durante o período de suspensão, salvo disposição expressa em contrário, cessam os direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, no entanto, os deveres de respeito, lealdade e sigilo.

2. Durante o período de suspensão, por facto respeitante ao empregador, é permitido ao trabalhador exercer actividade profissional remunerada para outro empregador.

3. O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador, que conserva o direito ao posto de trabalho.

4. O contrato de trabalho, no entanto, caduca e a relação jurídico-laboral extingue-se, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5. Se o contrato de trabalho for por tempo Determinado, a suspensão não impede a respectiva extinção por decurso do prazo ou verificação do facto gerador da caducidade.

6. A suspensão do contrato não afeta o direito a férias cuja duração é considerada tempo de trabalho efectivo.

De acordo com o art. 266.º da LGT(apresentação do trabalhador):

1. Terminada a causa da suspensão, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho nas condições anteriores, no prazo de 5 dias úteis, sob pena do contrato se extinguir.

2. O prazo de apresentação ao empregador previsto no número 1 é alargado para 12 dias úteis, no caso de serviço militar e situações equiparadas e, seis dias úteis, no caso de outras situações de que tenha resultado impedimento de duração não inferior a 12 meses.

3. No momento da apresentação ao trabalho, o trabalhador entrega ao empregador o documento comprovativo da data da cessação do impedimento.

4. O empregador é obrigado a integrar o trabalhador no seu posto de trabalho ou em posto equivalente, logo que se apresente.

De acordo com o que vem espelhado no art. 268.º da LGT (Efeitos da suspensão Relativos ao Trabalhador), estabelece o seguinte:

1. A suspensão do contrato implica a perda do direito ao salário a partir da sua verificação, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 266.º, em relação à doença ou acidente comum.

2. Os direitos ao fornecimento de alojamento e de assistência médica prestados pelo empregador mantêm-se até um período de três meses, salvo acordo por escrito das partes.

3. Aos efeitos da suspensão regulada nesta secção quanto ao direito a férias aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 204.º da LGT.

Relativamente a substituição do trabalhador espelha o art. 269.º da LGT, que o empregador pode, se o entender, contratar outro trabalhador para desempenhar as funções do trabalhador com o contrato suspenso, sendo tal contrato celebrado por Tempo Determinado, a termo incerto, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da LGT.

3.6.7. Breve análise sobre o contrato de Grupo sujeito a Regime Especial

Uma das inovações contidas na LGT e que o Regime Jurídico Laboral Português não estabelece, é o contrato de Grupo.

Nos termos do art. 48.º, n.º 1, al. a da LGT, constitui um contrato de trabalho de regime especial o denominado contrato de grupo. O art. 49.º, n.º 1, da LGT define este contrato como “aquele pelo qual um grupo de trabalhadores se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, sendo que o empregador não assume essa qualidade em relação a cada um dos membros do grupo, mas apenas em relação ao chefe do grupo”.

A especificidade deste contrato consiste assim na circunstância de o empregador celebrar o contrato de trabalho, não com um trabalhador considerado individualmente, mas com um grupo de trabalhadores, representado por um membro, denominado de chefe do grupo. Neste caso, verifica-se um fenómeno de intermediação na relação laboral, dado que o empregador não assume essa qualidade perante todos os membros do grupo, mas apenas perante o chefe do grupo (art. 49.º, n.º 1, da LGT). O Chefe do grupo, por sua vez, assume a qualidade de empregador perante os restantes membros do grupo, mas ao mesmo tempo é considerado representante dos mesmos perante a empresa, respondendo pelas obrigações inerentes à mencionada representação (art. 49.º, n.º 2 da LGT). Parece, assim, que o chefe do grupo tem o dever de assegurar perante a empresa que o contrata o cumprimento dos deveres laborais por parte dos restantes membros do grupo, respondendo objectivamente em caso de prejuízos causados à empresa por parte de algum membro do grupo.

A celebração de um contrato de grupo pode envolver riscos para os membros do grupo, uma vez que os mesmos não se consideram vinculados à empresa, mas antes perante o chefe, que poderia assim não ter condições para pagar os salários dos membros do grupo, em relação às quais assume a qualidade de empregador.

Em ordem a evitar esses riscos, o art. 49.º, n.º 2 da LGT, vem estabelecer a responsabilidade solidária da empresa pelo cumprimento dos deveres de conteúdo económico que o chefe do grupo tenha perante os membros deste.

Situação diferente do denominado contrato de grupo é a hipótese prevista no art. 49.º, n.º 3, que nos refere que “ se o trabalhador, autorizado por escrito ou conforme os usos e costumes, associar um auxiliar ou ajudante à realização do seu trabalho, o empregador do primeiro sê-lo-á também do segundo”. Neste caso trata-se de uma forma especial de contratação de trabalhadores, ficando o empregador vinculado pelo facto de o trabalhador ter recorrido à contratação de um auxiliar.

Do nosso ponto de vista o poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora sobre o chefe do grupo, porque o contrato de trabalho é celebrado com o chefe do grupo, é o que estabelece o art. 86.º da LGT (**A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas**).

3.6.8. Análise comparativa do Ordenamento jurídico-laboral de Portugal e de Angola.

Em Portugal o contrato de trabalho está definido no art. 11.º do CT, este artigo define o contrato de trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Já o regime jurídico-laboral angolano define no seu artigo 3.º da LGT alínea c, o contrato de trabalho como o acordo pelo qual uma pessoa singular se obriga a colocar a sua capacidade manual ou intelectual à disposição de uma pessoa colectiva ou singular dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste tendo como contrapartida uma remuneração.

Parece-me que a definição feita pelo legislador angolano é a mais completa em relação aquela que é definida pelo legislador português por omitir a referência à direcção do empregador, que constitui um elemento essencial do contrato de trabalho.

Mais feliz se apresenta a definição do artigo 1152.º do CC, segundo a qual contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta. Neste caso verificamos uma certa semelhança com a definição adoptada pelo legislador angolano. Aqui vale ressaltar a inovação contida na LGT, e que o regime jurídico Português não estabelece, é o chamado Contrato de Grupo, regulado no artigo 48.º, n.º 1 da LGT.

Outra das situações semelhantes tem a ver com a noção de justa causa, no regime jurídico-laboral português, o trabalhador só pode ser despedido havendo justa causa, segundo o n.º 1 do art. 394.º do CT, ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, conferindo-lhe o direito a uma justa indemnização pelos danos sofridos de acordo com o disposto no art. 396.º do CT.

Já o regime jurídico-laboral angolano estabelece no seu art. 281.º da LGT, que o despedimento disciplinar só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, pela pratica de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou pela ocorrência de motivos objectivamente verificáveis que tornem impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

Os dois regimes estabelecem à distinção entre duas grandes espécies de justa causa de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador----a justa causa subjectiva e a justa causa objectiva.

Há também uma semelhança em relação aos deveres do trabalhador, tanto no regime jurídico-laboral angolano como no regime jurídico-laboral português. No regime português estão elencados no art. 128.º do CT, já no regime angolano, estão elencados no art. 84.º da LGT, designadamente os deveres de obediência, cumprir com a segurança e saúde no trabalho que não sejam contrários aos seus direitos ou garantias. Trata-se do dever que mais fielmente caracteriza o particular modo de cumprimento do contrato de trabalho, representando o lado passivo da subordinação jurídica.

A desobediência ilegítima as ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, lideram o catálogo de situações eventualmente constitutivas de justa causa de despedimento. Outros deveres igualmente elencados pelos dois ordenamentos jurídicos são: o dever de diligência, de assiduidade e pontualidade, de lealdade, o dever de respeito, de urbanidade e probidade, o dever de custódia e o dever de produtividade.

A justa causa disciplinar regulado no art. 396.º do CT português e o que é regulado no art.281.º da LGT, no ordenamento jurídico-laboral angolano, não é mais do que a tradução ou especificação do conceito no domínio restrito da acção disciplinar quer no ordenamento jurídico-laboral português, como no angolano. Daí a deslocação do problema da determinação da justa causa para o terreno da valoração disciplinar e da correlativa graduação de sanções. Quer no ordenamento jurídico-laboral português como no regime jurídico-laboral angolano, a justa causa só pode ter-se por verificada quando não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato, em suma o que acontece nos dois ordenamentos jurídicos-laborais é que a cessação do contrato imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Por outro lado, nos dois ordenamentos jurídico-laborais a lei faculta ao trabalhador um meio excepcional de oposição à eficácia da decisão de despedimento, a chamada suspensão do despedimento que no ordenamento jurídico-laboral português é regulado no artigo 34.º CPT e no ordenamento angolano, é regulado no art. 265.º da LGT.

A suspensão do despedimento é uma providência cautelar, uma vez que desde a sua instituição revestiu características afins dos diversos tipos legais de providências cautelares. Na verdade é como

todas as providências cautelares, a suspensão de despedimento tem a finalidade quer no ordenamento jurídico-laboral português como no angolano, de proteger provisoriamente a aparência de um direito.

Como todos os procedimentos cautelares, a suspensão de despedimento exige uma acção judicial posterior a instaurar em prazo com vista à impugnação do despedimento.

A criação deste mecanismo legal nos dois ordenamentos jurídicos-laborais teve como finalidade a protecção dos trabalhadores contra os abusos das entidades patronais que manifestamente faziam má aplicação do seu poder disciplinar conducente ao despedimento. Tal protecção consolida-se mais rapidamente com o carácter urgente da decisão judicial do despedimento, evitando-se assim as demoras prejudiciais ao trabalhador injustamente despedido e carecido, bastas vezes do seu salário para fazer face ao seu sustento e ao sustento dos seus familiares.

Em relação a cessação do contrato de trabalho, o regime jurídico-laboral angolano consagra no seu artigo 274.º da LGT, a estabilidade do emprego, sendo proibido ao empregador extinguir a relação jurídico-laboral com cessação do contrato de trabalho, por fundamento não previstos na lei. Segundo este artigo, o contrato de trabalho pode cessar por:

.Caducidade;

.Revogação;

.Resolução.

Estas formas são encontradas a partir da interpretação que for feita a cada uma das suas alíneas.

Relativamente ao regime jurídico-laboral português, alguns autores diferenciam as formas de cessação do contrato de trabalho da seguinte maneira:

. Cessação do contrato por despedimento por facto imputável ao trabalhador;

. Cessação do contrato por despedimento colectivo;

. Cessação do contrato por despedimento por extinção do posto de trabalho;

- . Cessação do contrato de trabalho por despedimento por inadaptação;
- . Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Tal como o direito português, o direito angolano não admite despedimentos *ad nutum*, por simples decisão discricionária da entidade empregadora.

Relativamente ao direito angolano, o despedimento disciplinar só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, é o que define o artigo 281.º da LGT.

Em relação ao direito português, o despedimento disciplinar é definido como o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 351.º do CT). O princípio básico que importa reter relativamente a esta forma de cessação é a inadmissibilidade de despedimentos sem justa causa, a semelhança do que acontece no ordenamento jurídico-laboral angolano.

Por outro lado, acrescenta-se no ordenamento jurídico-laboral português a expressão «por motivos políticos e ideológicos». Esta expressão deixou de fazer parte da LGT.

Quer o direito angolano como o direito português, a justa causa de despedimento pressupõe a existência de elementos subjectivo, objectivo e o nexo de causalidade.

Quanto as medidas disciplinares, de acordo com o artigo 87.º da LGT angolano pode a entidade empregadora, pelas infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, aplicar as seguintes medidas disciplinares:

- a) Admoestação oral;
- b) Admoestação registada;
- c) Despromoção temporária de categoria;
- d) Redução temporária do salário;

e) Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição

f) Despedimento disciplinar.

Em relação ao ordenamento jurídico-laboral português, relativamente as sanções disciplinares, estabelece no seu artigo 328.º do CT, que no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão agravada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perdas de dia de férias;

e) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Comparativamente ao direito angolano, no meu entender o direito português, estabelece sanções mais pesadas que vão desde a perda de retribuição e de antiguidade, até a sanções pecuniárias.

O poder disciplinar é uma prerrogativa que se diferencia e autonomiza relativamente a qualquer outro poder e consiste na faculdade atribuída ao empregador de aplicar internamente sanções aos trabalhadores ao seu serviço por condutas e omissões que ponham em perigo a consistência da empresa ou se mostrem inadequadas à correcta efectivação do contrato.

Para que o despedimento seja legal, a lei exige além do pressuposto material (verificação de justa causa), um pressuposto processual (adjectivo), que é o competente processo disciplinar. Esse processo disciplinar de acordo com a lei angolana, «consiste num conjunto de actos dirigido ao apuramento da verdade» é o que estabelece o art. 88.º da LGT, o que exige a audiência prévia do trabalhador na aplicação de qualquer medida disciplinar.

Já o ordenamento jurídico-laboral português, relativamente ao procedimento a adoptar para o despedimento por facto imputável ao trabalhador, encontra-se regulado no artigo 352.º e ss do CT, sendo o despedimento considerado como uma sanção disciplinar art. 328.º, n.º 1, alínea f, é ainda necessário que obedeça ao respectivo procedimento disciplinar, de acordo com o art. 329.º e ss do CT.

Em relação a instrução do procedimento disciplinar, a legislação angolana no art. 88.º, n.º 2, diz que a instrução do procedimento disciplinar é da competência da entidade empregadora, podendo ser expressamente delegada a pessoas vinculadas ou não à empresa. Já a legislação portuguesa, no art. 329.º, n.º 4, diz que o poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

A diferença entre a legislação angolana e a portuguesa reside no vínculo ou não da pessoa com poderes disciplinares a empresa, para instaurar o competente procedimento disciplinar.

Outro fundamento de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador corresponde ao despedimento colectivo. Na legislação portuguesa o art. 359.º, n.º 1 do CT, define a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultanea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo pelo menos dois trabalhadores, nas micro e pequenas empresas, e cinco trabalhadores, nas médias e grandes empresas, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicas.

A legislação angolana, estabelece no art. 290.º da LGT, “que sempre pelos fundamentos indicados no art. 284.º da LGT, a extinção ou transformação dos postos de trabalho afete simultaneamente o emprego de mais de cinco trabalhadores, aplica-se o procedimento de despedimento colectivo”. Importa realçar que o art. 284.º da LGT, estabelece que “ocorrendo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho, pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos.

Comparativamente ao direito português a lei angolana, não diferencia o número de trabalhadores para promover o despedimento colectivo, em micro, pequenas, medias e grandes empresas. Para todas elas estabelece um número de 5 pessoas seja qual for a dimensão da empresa.

Verificamos que as razões para o despedimento colectivo são as mesmas designadamente, motivos económicos, tecnológicos ou estruturais.

Em relação aos efeitos da ilicitude do despedimento, o regime jurídico-laboral português , estabelece esses efeitos no art. 389.º do CT, que correspondem ao tratamento normal a invalidade do negócio jurídico, art. 289.º, nº 1 do CC “recomposição do estado de coisas que se teria verificado sem a prática do acto.

Já o regime jurídico-laboral angolano, estabelece as consequências da ilicitude no art. 300.º da LGT. Tanto o regime português como o regime angolano, estabelecem que o empregador deverá pagar ao trabalhador o valor das retribuições correspondentes ao período entre o despedimento e o transito em julgado da decisão do tribunal.

Outra semelhança entre os dois ordenamentos, consiste na reintegração do trabalhador “sem prejuízo da sua categoria e antiguidade”.

Entretanto verifica-se uma diferença entre os dois regimes jurídicos, o regime português estabelece a oposição fundamentada do empregador, legitimada por decisão judicial especificada, em que o despedimento não dá lugar à reintegração do trabalhador. Trata-se de uma significativa inovação do CT, contida no art. 392.º do CT.

Este regime é somente aplicável nas microempresas ou aos trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, este pressuposto não se aplica no regime jurídico-laboral angolano.

CONCLUSÃO.

Ao longo da presente dissertação analisamos a temática dos despedimentos disciplinares com fundamento em justa causa. Esta análise foi feita, tendo em conta os direitos e os deveres dos trabalhadores derivados dos complexos problemas que surgem na prática das relações de trabalho respeitante à desvinculação das partes, isto é, à cessação do contrato. Nos dias de hoje, esta terminologia corrente designa esta forma de cessação do contrato como despedimento.

Efetivamente, a cessação do contrato de trabalho, tem o seu epicentro no regime de ruptura do vínculo por decisão unilateral do empregador.

Por um lado, temos o trabalhador que presta serviço e sob direcção da entidade patronal, por outro lado temos o empregador que goza do direito da livre iniciativa económica que lhe dá o direito de através do seu poder disciplinar e de direcção, tomar as devidas decisões que julga as mais ajustadas para o desenvolvimento da sua actividade.

Deste modo para compreender a relevância dos comportamentos que estão na base dos despedimentos por justa causa disciplinar, tivemos que começar por analisar as razões que estão na

base da violação culposa dos deveres contratuais do trabalhador quer sejam principais, secundários ou acessórios, para que seja considerada justa causa de despedimento, a luz do ordenamento jurídico laboral Português e Angolano.

E ao fazer-mos esta análise, tendo em conta as características da relação laboral e as obrigações que dela decorrem para o trabalhador, concluímos que existem deveres acessórios, principais e secundários, que impendem sobre o trabalhador no local de trabalho.

O simples facto de um trabalhador violar um dever contratual, não justifica, o seu despedimento, quer se trate de um comportamento decorrente das suas actividades profissionais ou fora dela, sendo necessário que este comportamento seja manifestamente grave e culposos para que se verifique a existência de justa causa.

Entendemos nós que apenas podem justificar o despedimento do trabalhador, os casos em que a sua conduta, causa um dano de certo modo grave e efectivo na relação laboral, causando deste modo uma perturbação no seio da empresa na qual presta a sua actividade.

Poderão existir comportamentos laborais que embora não justificando o despedimento do trabalhador, justificam a aplicação de sanções disciplinares mais leves.

Mas no entanto, para justificar o despedimento do trabalhador, as suas acções têm que ser manifestamente graves, que tornam impossível para o empregador a manutenção da relação jurídico-laboral.

Neste sentido a grande maioria dos acordãos analisados e de acordo com a especificidade da relação laboral, o tribunal acabou por concluir que o comportamento do trabalhador que viola os seus deveres acessórios, como o dever de lealdade, de respeito e de urbanidade ou o dever de utilização dos instrumentos de trabalho, só justificam o despedimento do trabalhador caso venham a provocar um dano concreto e irreversível na relação laboral.

Assim, para concluir podemos afirmar que só os comportamentos laborais que causam uma perturbação de certo modo grave na empresa e que provoque um dano culposos ou intencional na relação laboral podem constituir justa causa de despedimento.

FONTES

A)Legislação Nacional

Constituição da República Portuguesa

Código Civil

Código de Processo Penal

Código do Trabalho

Código Penal

Regime Jurídico do Contrato de Agência

B) Legislação Estrangeira

Lei Geral do Trabalho de Angola

Constituição da República de Angola

C) Jurisprudência

Supremo Tribunal de Justiça

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27/2/2008 na CJ-ASTJ16

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 8/1/2013 (Proc. 447/10.4TTVNF.P1.S1

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25 de Fevereiro de 2003

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31/10/1986, em BMJ, pp. 360-468

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11/05/1994, em BMJ, pp. 335-437

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27/11/2018 (Proc.n.º 4053/15.9T8CSC.L1.S1),
www.dgsi.pt

Supremo Tribunal de Justiça de Angola

Acórdão da Camara do Trabalho do Tribunal Supremo de 07/06/2018

Tribunal Constitucional

Acórdão do Tribunal Constitucional 602/2013, publicada no DR Iª Série de 24 de Outubro de 2013

Tribunal da Relação de Lisboa

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11/11/2009 (NATALINO BOLA), em CJ34(2009), 5, pp. 141-146

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27.01.2021 (Proc. n.º 26009/19.2.T8LSB.L1-4)

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 28/11/2007(RAMALHO PINTO), em CJ 32(2007), pp.151-154

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 31/07/1985, em BTE, 2ª S1 e 2/1988, pp.217

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11/07/2019 (Proc. n.º 15070/18.8T8LSB.L1-4), www.dgsi.pt

Tribuna da Relação de Évora

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15/7/2008 (BAPTISTA COELHO), em CJ 33 (2008), pp. 271-272

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 4/06/2020 (Proc. n.º 2034/19.2T8PTM.E1), www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 30/01/2014 (Proc. n.º 8/13.6TTFAR.E.I), www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2/06/1991, em CJ, 1991, III, pp. 315

Tribunal da Relação do Porto

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8/09/2014 (Proc. n.º 101/13.5TTMTS.P1), www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7/01/2019 (Proc. n.º 3338/17.4T8MAI.P1 e de 21/09/2019 (Proc. n.º 993/13.8TTMTS.P1, todos www.dgsi.pt

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 20/11/2017 (Proc. n.º 235/16-4T8VLG.P1), www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Guimarães

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 23/04/2020 (Proc. n.º 1877/189T8BGC.C1 e de 4/06/2020 (Proc. n.º 69/19.4T8BGC)

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 3/11/2016 (Proc. n.º 484/15.2T8BGC.G), www.dgsi.pt

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

AMADO, João Leal (2011) Contrato de Trabalho. Coimbra Editora, 3ª Edição.

AMADO, João Leal (2015) Contrato de Trabalho. Noções Básicas. Coimbra Editor, 1ª Edição.

AMADO, João Leal (2010) Contrato de Trabalho, Coimbra Editora, 2ª Edição. Cit, p. 46

AMADO, João Leal (2005), As condutas Extra laborais do praticante desportivo Profissional (alguns tópicos sobre as chamadas « saídas nocturnas» dos praticantes), temas laborais, Coimbra Editora.

AMADO, João Leal (2009), Extensão do contrato por iniciativa do Trabalhador: resolução com aviso prévio? RMP n.º 118 p.225.

AMADO, João Leal, vinculação versus liberdade, pp. 125-126.

AMADO, João Leal (2005), Temas Laborais, Coimbra, p. 133.

ANTUNES, Carlos Alberto Lourenço Morais/GUERRA, Amadeu Francisco Ribeiro (1984) Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho. Coimbra Editora.

ARAÚJO, Raul Carlos Vasques/NUNES, Elisa Rangel (2014), Constituição da República de Angola Anotada, tomo I, gráfica Maiadouro, Luanda, pp. 409-411

ALMEIDA, José Eusébio (20008) Despedimento Individual. O fim da reabertura do procedimento disciplinar, previsto no artigo 436.º, n.º 2 do código do trabalho e o novo procedimento disciplinar. A urgência de uma adequação adjetiva, in Prontuário de Direito do trabalho, nºs 79-80-81, coord. Victor Melo, Centro de Estudos judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, Janeiro/ Dezembro de 20008, pp. 197 a 213.

ABRANCHES, Pinto Nuno (2009), Instituto Disciplinar Laboral, Coimbra Editora, pp. 102 e ss.

CORDEIRO, António Menezes, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Cit...,p. 612.

COELHO, Tereza, Da esfera privada do Trabalhador e o control do Empregador, Cit, pp. 381-433.

CORREIA, Sérvulo/XAVIER Bernardo (1973), Reforma do trabalhador e caducidade do contrato. Anotação ao Acórdão do STA (tribunal pleno) de 14 de janeiro de 1972, em RDES 20 (1973), pp. 64-82.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes/LEITE Jorge (1988) A inconstitucionalidade da lei dos Despedimentos, separata do número especial do BFDUC- Estudos em homenagem ao Prof. Doutor António de Arruda Ferrer Correia, Coimbra Editora, p. 25-30.

CARVALHO, Messias/DE ALMEIDA, Victor Nunes (1984) Direito do Trabalho e Nulidade do Despedimento, Livraria Almedina, Coimbra, pp. 203-204.

CAPEÇA, Norberto Moisés Moma (2012), Da Ilícitude do Despedimento Disciplinar e suas consequências, casa das Ideias, Luanda, pp. 90-91e 112.

COSTA, Mário Júlio de Almeida (2008), Direito das Obrigações, 11.^a Edição revista e actualiza, Almedina, p. 321.

DRAY, Guilherme Machado (2001), Justa Causa e esfera privada, estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. II, Almedina, Coimbra, pp. 35-91.

DE ALMEIDA, Costa Mário Júlio (2008), Direito das obrigações, 11^a Edição revista e actualizada, Editora Almedina, p. 321.

DE SOUSA, Macedo Pedro (1990), Poder Disciplinar Patronal, livraria Almedina, Coimbra, p. 126.

DE ALMEIDA, Messias Carvalho (1984), Direito do Trabalho e Nulidade do Despedimento, Livraria Almedina, Coimbra, pp. 203-204.

DE ALMEIDA, F. J Coutinho (1997), Os poderes da Entidade Patronal no Direito Português, Revista de Direito e economia, Ano III, n.º 1, Janeiro/Junho, p. 316.

FERNANDES, António Monteiro (2022) Direito do Trabalho. Editora Almedina, SA. 21^a Edição.

FERNANDES, António Monteiro (2023) Direito do Trabalho. Editora Almedina, SA-Coimbra. 22ª Edição.

FERNANDES, António Monteiro (2010) A Justa Causa de Despedimento na constituição e na lei. Ensaio em torno de um tema antigo in Prontuário de Direito de Trabalho, n.º 87, 2010, pp. 219 a 249.

FERNANDES, António Monteiro, O Tribunal Constitucional perante a “Reforma Laboral” de 2012, Edição Jurismat, Portimão, 2014, p. 156.

FERNANDES, António Monteiro, a “Reforma Laboral” de 2012, observações em torno da lei 23/2012, separata da Revista da ordem dos Advogados, Ano 72,II- Lisboa, Abr.- Set. 2012. pp.564-571.

FIGUEIREDO, Guilherme/NASCIMENTO Ricardo (2009), Resolução do contrato de Trabalho por iniciativa do trabalhador, PDT n.º84, pp. 185-214 e 198-200.

FURTADO, Martins Pedro (2002), Cessação do Contrato de Trabalho, 2ª Edição revista e actualizada, Principia, p. 29

GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007) Direito do Trabalho- volume I- Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, p. 972.

VASCONCELOS, Joana (2002), Concretização do conceito de Justa Causa, in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, volume III, Almedina, p. 212.

LEITÃO, Luís Menezes (2023) Direito do Trabalho. Edições Almedina, 8ª Edição.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2016) Direito do Trabalho de Angola. Edições Almedina, S.A, 5ª Edição.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2016) Direito do Trabalho. Edições Almedina-Coimbra, 5.ª Edição.

LEITÃO, Sara, A relevância da Perda da confiança na apreciação da Justa Causa de Despedimento.

LEITE, Jorge, Direito do Trabalho, Vol II, pp. 92-93.

LOBO, Xavier Bernardo da Gama (2011), Manual de Direito do Trabalho, verbo, p. 717.

LAMBELHO, Ana/GONÇALVES, Luísa (2012), Poder Disciplinar, Justa Causa de Despedimento, Quid juris, Lisboa, p. 29.

MARTINEZ, Pedro Romano (2023) Direito do Trabalho. Edições Almedina, SA-Coimbra 11^a Edição.

MARTINEZ, Pedro Romano (2011) Justa Causa de Despedimento. Questões Laborais, Ano XVIII, N.º 37, Janeiro/junho 2011, Coimbra Editora.

MARTINEZ, Pedro Romano (2013) Direito do Trabalho, Edições Almedina-Coimbra, 6^a Edição.

MARTINEZ, Pedro Romano (2001-2002) Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento, in Estudos do instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, separata, Edições Almedina-Coimbra, 2001-2002, pp. 93 a 118.

MARTINEZ, Pedro Romano (1992), Despedimento Ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva: contributos para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento, Centro de estudos e do trabalho da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, p. 37.

MARECOS, Diogo Vaz (2015) O Despedimento por justa Causa- Procedimento, in Direito e Justiça, estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Edições Universidade Católica, 2015, pp. 13 a 38.

MARTINS, João Zenha (2006), os Pactos de não concorrência no código do Trabalho, RDE n.ºs 3-4, pp. 291-372.

MARTINS, Pedro Furtado (1992), O Despedimento Ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva: Contributos para o Estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento, centro de estudos e do trabalho da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa , p. 37.

MALLET, Estevão, Direito do Trabalho e Processo em transformação, Cit. pp. 78-103.

MARQUES, Vicente/PIRES, Lucas, Comentários.....,OB. Cit. p. 281.

MACEDO, Pedro de Sousa (1990), Poder Disciplinar laboral, livraria Almedina, Coimbra, p. 133

MOISÉS MOMA CAPEÇA,Norberto (2021) Os Despedimentos À luz da nova lei geral do trabalho. Edição Literacia, consultora e formação. 2ª Edição.

MARQUES, António Vicente/PIRES, Miguel Lucas (2014), Comentários à legislação Laboral Angolana, Polis Editora, Luanda, p. 281.

NIGIOLELA, Márcia (2014), O Exercício do poder disciplinar no ordenamento jurídico Angolano, Universidade Católica Editora. Cit, p. 74

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2009), Tratado II, na jurisprudência, vid AC. STJ de 9/9/2009 em CJ-ASTG17, pp.237-246.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2021) Tratado de Direito do Trabalho- Situações Laborais Individuais. Edições Almedina, S.A, 8ª Edição.

TYOVA, Virgílio da Ressurreição Bernardo Adriano (2006), O Despedimento no Direito Angolano, Dissertação de Mestrado na FDL não publicada, Lisboa, p. 80

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2011), Manual de Direito do Trabalho, verbo, p. 717

Artigo Sobre o Despedimento Improcedente: Inconstitucionalidade do artigo 209.º da Lei Geral do Trabalho de Angola, apresentado pelo autor: Eugénio Salesso Ribeiro da Silva, no instituto de Direito das Empresas e do Trabalho (IDET), no âmbito do XIII curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho (2016).