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

ACÓRDÃO

Processo n.º 0016/2022-LAB – H - APELAÇÃO

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

I- RELATÓRIO

Na Sala do Trabalho do Tribunal de Comarca do Lubango **AA**, solteira, maior de idade, angolana, natural de ------, Província ------, filha de ----- e de -------, titular do B.I. nº ------, residente no ------, no bairro ------, intentou uma ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR COM PROCESSO SUMÁRIO, que fez seguir contra a empresa **BB**, com sede em ------, na pessoa do seu representante legal, pedindo a condenação da Requerida no pagamento de um total de 3.388.000,00 AOA. (Três Milhões, Trezentos e Oitenta e Oito Mil Kwanzas), assim discriminados:

a) "Segurança social, 8% do salário base e 3% do que se deveria ter descontado do salário;
b) Salário do fim de contrato correspondentes a quatro meses de salários base de 250.000,00 AOA (Duzentos e Cinquenta Mil Kwanzas);
c) Indemnização por danos morais, correspondente a 2 salários bases, no valor de 500.000,00 AOA (Quinhentos Mil Kwanzas);
d) Subsídio de transporte no valor de 40.000,00 AOA (Quarenta mil Kwanzas) mensais, que de Abril de 2016 a Abril de 2018, perfaz 1.440.000,00 AOA (Um Milhão e Quatrocentos e Quarenta Mil Kwanzas);
e) 2 (Dois) dias de férias por cada mês, de Janeiro a Abril, totalizando 48.000,00 AOA (Quarenta e Oito Mil Kwanzas);
f) Subsídio de comunicação no valor de 20.000,00 AOA (Vinte Mil Kwanzas) mensais nunca recebidos de Agosto de 2017 até altura do final do contrato, 20 meses, totalizando 400.000,00 (Quatrocentos Mil Kwanzas).

Mais requereu a condenação da Requerida a pagar os encargos processuais e 500.000,00 Kz (Quinhentos Mil Kwanzas) a título de honorários de advogado.

Para sustentar o seu pedido, alegou que:

Celebrou com a Requerida um contrato individual de trabalho em regime de prestação de serviço, por tempo indeterminado, para exercer funções na categoria de docente no Instituto ------ nos níveis de graduação, especialização e pós-graduação em todas as localidades onde o Instituto desenvolvesse actividade pedagógica e passou a auferir um salário mensal de 250.000,00 Kz (Duzentos e Cinquenta mil Kwanzas);

No segundo semestre de 2017, passou a exercer as funções de Coordenadora do Curso de Gestão Comercial e Marketing e, em compensação, teria direito a disponibilidade de uma viatura do Instituto, com motorista, para as necessárias deslocações de serviços, a atribuição de subsídio mensal de 20.000,00 AOA. (Vinte mil Kwanzas) para comunicações;

A Requerida não cumpriu pontualmente com as suas obrigações tal como acordado, não tendo procedido aos descontos para a segurança social, não pagou pontual e regularmente os subsídios de comunicações e não lhe atribuiu a viatura conforme contratado;

Elaborada com alteração dos factos, numa clara tentativa de se procurar justa causa para o despedimento, no dia 10 de Dezembro de 2018, recebeu uma convocatória para uma entrevista, marcada para o dia 14 do mesmo mês;

Na entrevista foi produzido um auto de interrogatório que lhe foi entregue para responder e apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias;

O auto de interrogatório fazia referência que a Requerente tinha antecedentes disciplinares, falsidade esta que contestou na sua resposta e a Requerida limitou-se a ignora-la;

Como perceber que não tenha cumprido os horários de trabalho e mesmo assim os seus salários tenham sido processados e pagos? Havendo falhas far-se-iam os respectivos descontos;

Como é possível afirmar que "*a maior parte das vezes entra na empresa e marca sua presença as 7 horas e de seguida ausenta-se do local de trabalho sem prestar nenhuma justificação e regressa às 16 horas*? *Se assim fosse, como é que a Requerente deu aulas, fez avaliações, registou as entradas e saídas das aulas, atendeu estudantes e coordenou os docentes"*?

Sempre cumpriu com as suas funções e permaneceu no local de trabalho, razão pela qual nunca teve processo disciplinar e/ou advertência verbal.

Regularmente citada, a Requerida contestou e defendeu-se por excepção e por impugnação – fls. 30-40.

Por excepção, arguiu a sua ilegitimidade, a incompetência do Tribunal e a ineptidão da petição inicial por contradição entre o pedido e a causa de pedir.

Por impugnação, defendeu-se alegando que:

Celebrou com a Requerente um contrato de trabalho, tendo havido erro material na sua digitalização;

A Requerente foi sua trabalhadora e a Requerida foi obrigada a instaurar-lhe o competente processo disciplinar por incumprimento dos seus deveres laborais, mormente no cumprimento do horário de trabalho apesar das inúmeras advertências;

O processo disciplinar foi devidamente instaurado conforme orientação legal, tendo elencado detalhadamente, na convocatória as inúmeras vezes que não cumpriu o seu dever de assiduidade e pontualidade, que culminou no despedimento disciplinar por justa causa.

Sempre cumpriu integral e pontualmente as suas obrigações como entidade empregadora, o que no acto do despedimento confirma ter havido um fecho de contas, tendo pago tudo quanto devido à Requerente no que concerne aos seus direitos adquiridos, não tendo nada mais a pagar;

Que os créditos laborais ou outras prestações complementares, caso existam, prescrevem no prazo de dois anos, como reza o artigo 108º da LGT, pelo que é intempestiva a presente reclamação;

A Requerente ausentava-se apos marcar o biométrico e regressava na hora da saída, uma vez que, por várias vezes a Requerida recebeu reclamações dos estudantes quanto à sua ausência e por terem sido constantes as referidas reclamações, no uso do poder que lhe cabe, instaurou o processo disciplinar e, atendendo à gravidade do acto em causa e as consequências de que o mesmo se revestia, outra solução não foi, senão a medida de despedimento disciplinar;

Por falta de cuidado e atenção dos técnicos dos recursos humanos da Requerida, a Requerente recebida normalmente o seu salário sem descontos pelos atrasos, mas que já tomou as devidas medidas para que situações do género não voltem a ocorrer;

Concluiu por requerer a procedência das excepções dilatórias e a sua absolvição da instância ou a remessa do processo ao Tribunal competente; a procedência da excepção de prescrição dos créditos reclamados e a improcedência da acção e a consequente absolvição do pedido.

Em seguida foi proferida sentença a julgar procedente a acção, a declarar o despedimento improcedente e a condenar a Requerida, no pagamento de 1.785.000,00 Kz (Um Milhão, Setecentos e Oitenta e Cinco Mil Kwanzas) de indemnização e salários devidos – fls. 52-70

Inconformada com a decisão, a Requerida interpôs recurso que foi admitido como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo – fls. (75 e 78)

Feito exame preliminar positivo, nesta instância o recurso foi recebido na espécie e no efeito próprios.

A Apelante apresentou as suas alegações de recurso (fls. 160-165) com as seguintes conclusões:

1. *"Andou mal o Tribunal "a quo" ao julgar improcedente a excepção dilatória, porquanto ficou provado por documento que as partes elegeram o Tribunal da Comarca de Luanda para dirimir o presente conflito;*
2. *O Tribunal "a quo" não deveria conhecer das questões de facto e de direito, pois é incompetente em razão de território;*
3. *O despedimento disciplinar foi motivado pelo facto de a Apelada ter violado a cláusula 13ª do contrato de trabalho e as alíneas a), b), e) e c) do artigo 206º*

da LGT;

4. *Pelo exposto, requer-se a esse douto Tribunal que revogue o Acórdão do Tribunal "a quo", por ter sido prolatado por quem carece de competência para o efeito;*
5. *Caso não seja este o entendimento de V/excia, pede-se a este douto Tribunal que seja julgado procedente o despedimento disciplinar instaurado contra a Apelada, e revogada a decisão proferida pelo Tribunal a quo, em virtude da Apelada ter violado a cláusula 13ª do contrato de trabalho e as alíneas a), b), e) e c) do artigo 206º da LGT por ser de justiça."*

A Apelada contra-alegou (fls. 169-176), pugnando pela manutenção da decisão recorrida e formulou as seguintes conclusões:

1. *A Apelante não delimitou o conteúdo da sentença sindicada e, por conseguinte, não indicou a norma violada pela Meritíssima Juíza do Tribunal "a quo" violando desta feita os artigos 684.º e 690.º do CPC;*
2. *A Apelante não imprimiu com razoabilidade que se afigure nos postulados de "in error iudicando" ou "in error procendedo";*
3. *A realidade factual demonstrada pela Apelante afigura-se na má-fé instrumental, servindo-se deste recurso como mera manobra dilatória, com vista a adiar ainda mais o efeito útil da acção;*
4. *A Sentença impugnada foi determinante e respeitou tanto o instrumentalismo legal como o direito substantivo aplicável, pelo que não colide com os fundamentos em que a Apelante se auxilia.*

Remetidos os autos ao Digno Magistrado do Ministério Público, este, no seu visto legal nada requereu e promoveu no sentido da improcedência das excepções e do recurso – fls. 179-182.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

II – OBJECTO DO RECURSO

Sendo o âmbito e o objecto do recurso delimitados (para além das meras razões de Direito e das questões do conhecimento oficioso) pelas conclusões formuladas pelos recorrentes – art.º 660.º, nº 2; 664.º; 684.º, nº 3 e 690.º, n.º 1, todos do Código do Processo Civil, aplicável por força do art. 59º do Decreto Executivo Conjunto nº 3/82, de 11 de Janeiro, emergem assim como questões a decidir, saber se:

1. *O Tribunal de Comarca do Lubango é territorialmente incompetente para dirimir o presente conflito?*
2. *Houve justa causa para o despedimento disciplinar por violação do disposto na cláusula 13ª do contrato de trabalho e nas alíneas a), b) e c) do artigo 206º da Lei Geral do Trabalho?*

III – FUNDAMENTAÇÃO

FACTOS PROVADOS

Na primeira instância foram considerados como provados os seguintes factos:

A Requerente começou a trabalhar para a Requerida no dia 14 de Abril de 2016, a convite desta, na pessoa do seu representante legal, para auferir mensalmente o salário de 250.000,00 Kzs (Duzentos e Cinquenta Mil Kwanzas), *contrato de trabalho – art.º 7.º e 14.º*

A Requerente foi contratada para prestar os serviços de docência no Instituto ------ nos níveis de graduação, especialização e pós-graduação, em todos os locais onde a Requerida desenvolvesse a sua actividade e para o exercício de funções de coordenação, chefia e direcção, sempre que tal fosse solicitado e se enquadrasse dentro das suas competências científicas e académicas – (*cláusula 1ª alínea a) e b) do contrato de trabalho – doc. fls. 12-18).*

Além da remuneração mensal, no desempenho de cargo de chefia, a Requerente também teria direito a um subsídio mensal de comunicação, no valor de 20.000,00 Kzs (Vinte Mil Kwanzas) e da disponibilização de uma viatura do Instituto, com motorista para as necessárias deslocações de serviço. *(cláusula 9ª, al. c) e d) do contrato de trabalho – doc. fls. 12-18)*

Durante a vigência do contrato, a Requerente exerceu a função de docente e coordenação do curso de Gestão e Marketing *(provado por confissão – art.º 4º da contestação)*

2º No exercício das suas funções, competia à Requerente *as seguintes obrigações*:

a) Liberdade de investigar, pesquisar e ensinar no âmbito dos programas e métodos de ensino superiormente aprovados;

b) A liberdade de pensamento e de expressão de ideias e opiniões, de criação cultural, científica e tecnológica;

c) Desenvolver a sua actividade de forma honesta, responsável, assídua e competente, contribuindo para a elevação constante dos níveis de eficácia e qualidade do ensino no Instituto;

d) Cumprir a carga horária lectiva e o calendário escolar pré-estabelecidos;

e) Garantir a disciplina dos estudantes e dos trabalhadores sob sua coordenação, nos termos do regulamento em vigor;

f) Cumprir as orientações metodológicas e pedagógicas superiormente definidas;

g) Cumprir todas as normas de higiene e segurança no local de trabalho;

h) Solicitar, com antecedência, autorização para ausências e impedimentos que colidam com o calendário escolar estabelecido;

i) Obedecer às ordens e instruções da contratante, bem como, aos princípios e normas em vigor no Instituto, nomeadamente, as constantes nos regulamentos internos do estatuto da carreira docente do Instituto;

j) Actualizar e superar técnica e cientificamente as suas capacidades profissionais;

k) *Participar nas acções de superação técnico-científica desenvolvidas pelo Instituto. Contrato de trabalho de fls. 12-18 cláusula 5ª nº 1;*

3º No dia 06 de Dezembro de 2018, foi a Requerente convocada para uma entrevista no âmbito do processo disciplinar contra si instaurado – doc. fls. 02 do processo disciplinar.

4º Conforme vem descrito na nota de culpa, a Requerente foi acusada de reiteradas vezes não cumprir com o horário da Requerida. Pois, mesmo tendo conhecimento do horário várias vezes entra e sai da empresa fora do referido horário, sem qualquer justificação e autorização prévia da entidade empregadora – documento de fls. 2 do processo disciplinar apenso aos autos.

5º no dia 17 de Novembro de 2018, por via correio electrónico, a Requerente atacou a entidade empregadora na pessoa da Dra. ---- *"a mesma a persegue, que não era sua chefe, sendo que somente tem a função de auxiliar a Dra. ---- no que, além do mais, o seu salário não sai do bolso da Dra. ----, para inventar coisas sem nexo, e que quer sair bem da empresa não precisa da sua boca suja para falar coisas que não aconteceram, e que deixa bem claro que a Dra. ---- está a meter-se com a pessoa errada e deveria colocar-se no seu devido lugar, e seus emails de fofoca não a intimidam"* fls. 07 do processo disciplinar.

De um modo geral, a decisão recorrida está bem destruturada. Entretanto, quanto à selecção da matéria de facto, esta se mostra deficiente, por omissão de factos que constam da convocatória (acusação), e no processo disciplinar e que são relevantes para decisão da causa.

Outro reparo a fazer, prende-se com a omissão da motivação da matéria de facto. Com efeito, a prova é apreciada segundo as regras da experiência e a livre convicção do julgador, sendo importante e necessário que o julgador o seu processo de convicção.

Dispondo este Tribunal de prova necessários, impõem-se o suprimento da nulidade verificada e passar a reescrever os factos relevantes para a decisão da causa de forma cronológica e onde se mostrar mais adequando, de forma lógica ou dinâmica.

FACTOS PROVADOS

A Requerente foi admitida ao serviço da Requerida com efeitos a partir do dia 14 de Abril de 2016; permaneceu ao seu serviço até ao dia 28 de Dezembro de 2018, exercendo as funções de docente no Instituto Gregório Semedo nos níveis de graduação, especialização e pós-graduação, e auferindo uma remuneração mensal de 250.000,00 Kz (Duzentos e Cinquenta Mil Kwanzas)

Procurou-se formalizar o contrato por escrito, com a apresentação de uma minuta de contrato de trabalho, com a epígrafe "Contrato de Prestação de Serviços", datado de 30 de Setembro de 2016, que se encontra assinada apenas pela Requerente e o espaço destinado à assinatura do representante legal da empresa se apresenta em branco – doc. fls. 13-19.

No início do segundo semestre de 2017, a Requerente passou a exercer as funções de coordenadora do Curso de Gestão Comercia e Marketing e como contrapartida pelo exercício de funções de coordenadora, passaria a ter direito a disponibilidade de uma viatura do Instituto, com motorista para as deslocações de serviço e um subsídio mensal de 20.000,00 (Vinte Mil Kwanzas para comu

No dia 10 de Dezembro de 2018 a Requerente recebeu uma convocatória, para a entrevista, marcada para o dia 14 do mesmo mês e ano acusa de:

1 – Dos factos

A Direcção Geral da empresa BB constatou mediante as informações obtidas no relógio Biométrico, que V. Excia., reiteradas vezes não tem cumprido com o horário da empresa.

Porquanto, V. Excia., mesmo tendo conhecimento do horário de trabalho várias vezes entra e sai da empresa fora do referido horário, sem qualquer justificação e autorização prévia da entidade empregadora.

A entidade empregadora constatou no registo de V. Excia que estas irregularidades foram efectuadas frequentemente nas seguintes datas:

- Na data de 18 de Junho de 2018 V. Excia marcou sua presença as 09h17m da manha, picou o ponto de saída às 16h51 da tarde;

- No dia 20 de Junho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 09h:13m da manhã, o ponto de saída às 19h:02m;

- No dia 21 de Junho de 2018 V. Excia voltou a marcar a sua presença às 9h:00 da manhã, porém não marcou o ponto de saída;

- Na data de 22 de Junho V. Excia encetou suas actividades às 9h:30m e marcou o ponto de saída às 16:59;

-Na data de 25 de Junho V. Excia marcou a sua presença às 10h:11m e marcou ponto de saída às 19h:05;

- Na data de 27 de Junho V. Excia marcou a sua presença às 10h:11m e marcou o ponto de saída às 17:47;

- Na data de 29 de Junho V. Excia marcou a sua presença às 8h:19m e marcou o ponto de saída às 19h:14m;

- Na data de 02 de Julho V. Excia marcou a sua presença às 8h:55m e marcou o ponto de saída às 19h:29m;

- Na data de 05 de Julho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 9h:46m e marcou o ponto de saída às 16h:11m;

- Na data de 06 de Julho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:43m e marcou o ponto de saída às 16h:51m;

- Na data de 09 de Julho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:40m e marcou o ponto de saída às 18h:30m;

- Na data de 10 de Julho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:41m e marcou o ponto de saída às 16h:22m;

- Na data de 11 de Julho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:29m e marcou o ponto de saída às 16h:32m;

- Na data de 13 de Julho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:42m e marcou o ponto de saída às 17h:09m

- Na data de 30 de Julho de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:47m e marcou o ponto de saída às 16h:59m

- Na data de 02 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:54m e marcou o ponto de saída às 17h:18m;

- Na data de 06 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:49m e marcou o ponto de saída às 16h:22m;

- Na data de 08 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:58m e marcou o ponto de saída às 18h:24m;

- Na data de 09 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:27m e marcou o ponto de saída às 18h:07m;

- Na data de 10 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:13m e marcou o ponto de saída às 14h:39m;

- Na data de 16 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:31m e não marcou o ponto de saída;

- Na data de 23 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 9h:01m e marcou o ponto de saída às 18h:24m;

- Na data de 24 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:44m e marcou o ponto de saída às 16h:41m;

- Na data de 30 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:05m e marcou o ponto de saída às 17h:42m;

- Na data de 31 de Agosto de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:05m e marcou o ponto de saída às 17h:32m;

- Na data de 03 de Setembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:24m e marcou o ponto de saída às 17h:28m;

- Na data de 07 de Setembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:41m e marcou o ponto de saída às 16h:49m;

- Na data de 11 de Setembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 7h:45m e marcou o ponto de saída às 14h:52m;

- Na data de 14 de Setembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:38m e marcou o ponto de saída às 16h:49m;

- Na data de 24 de Setembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:16m e marcou o ponto de saída às 17h:07m;

- Na data de 28 de Setembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 10h:00m e marcou o ponto de saída às 17h:29m;

- Na data de 01 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 8h:26m e não marcou o ponto de saída;

- Na data de 02 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:36m e marcou o ponto de saída às 16h:52m;

- Na data de 03 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:12m e marcou o ponto de saída às 16h:52m;

- Na data de 01 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:07m e marcou o ponto de saída às 17h:13m;

- Na data de 05 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:59m e marcou o ponto de saída às 15h:48m;

- Na data de 08 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:06m e marcou o ponto de saída às 17h:32m;

- Na data de 09 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:53m e marcou o ponto de saída às 16h:30m;

- Na data de 11 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:01m e marcou o ponto de saída às 15h:50m;

- Na data de 12 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:29m e marcou o ponto de saída às 14h:48m;

- Na data de 16 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:50m e marcou o ponto de saída às 17h:09m;

- Na data de 19 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:57m e marcou o ponto de saída às 14h:55m;

- Na data de 22 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às

08h:21m e marcou o ponto de saída às 17h:06m;

- Na data de 23 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:47m e marcou o ponto de saída às 16h:42m;

- Na data de 26 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:05m e marcou o ponto de saída às 17h:06m;

- Na data de 29 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:54m e marcou o ponto de saída às 16h:18m;

- Na data de 30 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:42m e não marcou o ponto de saída;

- Na data de 31 de Outubro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:34m e marcou o ponto de saída às 16h:24m;

- Na data de 01 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:07m e marcou o ponto de saída às 17h:13m;

- Na data de 05 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:49m e marcou o ponto de saída às 15h:52m;

- Na data de 06 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:48m e marcou o ponto de saída às 16h:57m;

- Na data de 07 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:01m e marcou o ponto de saída às 16h:25m;

- Na data de 08 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:53m e marcou o ponto de saída às 16h:15m;

- Na data de 09 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:11m e marcou o ponto de saída às 16h:53m;

- Na data de 10 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:44m e marcou o ponto de saída às 12h:51m;

- Na data de 14 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 08h:04m e marcou o ponto de saída às 16h:01m;

- Na data de 15 de Novembro de 2018 V. Excia marcou a sua presença às 07h:25m e marcou o ponto de saída às 17h:10m;

Ademais V. Excia., a maior parte das vezes entra na empresa e marca a sua presença às 7 horas e de seguida ausenta-se do local de trabalho sem prestar nenhuma justificação a entidade empregadora, e regressa às 16 horas.

Portanto, é do conhecimento de V. Excia que o período normal de trabalho é de segunda a sexta-feira a partir das 8h:00m da manhã, e saída as 18h:00 tarde, conforme consta do horário de trabalho homologado pelo MAPTSS afixado no quadro de avisos da empresa.

Porém, na data de 22 de Novembro do corrente ano V. Excia por via do correio electrónico foi advertida pela entidade empregadora para a obrigatoriedade do cumprimento do horário de trabalho, sob pena de passar a sofrer os devidos descontos salariais.

Ocorre que no dia 27 de Novembro de 2018, V. Excia por via do correio electrónico, como é de costume e habitual, atacou a entidade empregadora na pessoa da Dra ---- "dizendo que a mesma a persegue, que não era sua chefe, sendo que somente tem a função de auxiliar a Dra ---- no processamento de salário, que além do mais o seu salário não sai do bolso da Dra ----, para inventar coisas sem nexo, e que quer sair bem da empresa não precisa da sua boca suja para falar de coisas que não aconteceram, e que deixa bem claro que a Dra ---- está a meter-se com a pessoa errada e deveria colocar-se no seu devido lugar, e seus emails de fofoca não vós intimidam".

A entrevista teve lugar na data marcada e foi reduzida a escrito em forma de "Auto de Interrogatório", em cujas declarações consta que a Requerente:

"*tem conhecimento do horário de funcionamento da empresa, entrada das 08 horas e saídas às 18 horas de segunda-feira a quinta-feira e 17 horas às sextas-feiras. E reafirma que tem cumprido este horário*".

Quando perguntada "*a que horas entra e sai da empresa*", respondei que "*houve horas que entrou mais cedo e saiu mais cedo, por várias razões tais como: preparação de aulas e houve dias que entrou mais tarde por atraso e saiu mais tarde*".

Quanto a referência às irregularidades detectadas no seu registo biométrico, respondeu que "*entra mais cedo no biométrico porque sentiu-se na obrigação e dever de cumprir os trabalhos académicos.*"

Quando questionada para saber se tem entrado e sido da empresa à hora de sua conveniência, não respondeu.

Entretanto, quanto questionada se tem compensado os atrasos ao trabalho e se tem como comprovar, respondeu que "*recorda-se ter compensado uma vez*

no sábado, dia 10 de Novembro de 2018, mas reconhece não ter preenchido o modelo de compensação do período em atraso em vigor na Instituição".

Quando perguntada se foi advertida pela entidade empregadora no dia 22 de Novembro de 2018 para o cumprimento obrigatório do horário no IGS na pessoa da Dr.ª. ---- sob orientação da Dr.ª ---- por via de correio electrónico respondeu que *"enviou um email a Dr.ª ---- a perguntar qual a razão da sua constante perseguição"*.

O instrutor do processo disciplinar elaborou o seu relatório final datado de 18 de Dezembro de 2018, no qual deu por provados os factos constantes da convocatória, entretanto não propôs nenhuma medida disciplinar a aplicar, tendo concluído nos seguintes termos:

"Relativamente a decisão remetemos a vossa alta competência para decidirem sobre a medida disciplinar que mais se enquadra, depois de analisarem todo os elementos inerentes a conduta da AA com fundamentos invocados, para os quais se remetem

Por conseguinte deverá se cumprir com o previsto nos termos do nº 2 do artigo 50º da LGT, enviando-se cópias desta decisão a trabalhadora sancionada se for o caso."

Por despacho manuscrito datado de 24 de Dezembro de 2018, a entidade empregadora decidiu aplicar a medida de despedimento disciplinar.

A medida disciplinar aplicada foi comunicada por escrito à trabalhadora no dia 28de Dezembro de 2018.

Da instrução do processo disciplinar resulta provado que a requerente tem conhecimento de que o horário de entrada é *"das 08 horas e saídas às 18 horas de segunda-feira a quinta-feira e 17 horas às sextas-feiras"*. Entretanto, incumpriu o horário de trabalho mais de cinco vezes por mês, geralmente entrando, mais tarde e, habitualmente, saindo em média uma hora mais cedo.

MOTIVAÇÃO

O Tribunal formou a sua convicção com base nos factos alegados pela Requerente e admitidos por acordo na contestação, na análise cuidada da instrução do processo disciplinar que se encontra em apenso aos autos e nas declarações prestadas pela Requerente durante a entrevista.

Quanto ao incumprimento do horário, foram relevantes as respostas dadas pela Requerente durante a entrevista no âmbito da instrução do processo disciplinar. Constam da convocatória e a Requerente teve acesso às datas e horas em que entrou e saiu do serviço no período compreendido entre 18 de Junho a 15 de Novembro do ano de 2018.

De acordo com as suas respostas, quando perguntada "a que horas entra e sai da empresa", respondeu que *"houve horas que entrou mais cedo e saiu mais cedo, por várias razões tais como: preparação de aulas e houve dias que entrou mais tarde por atraso e saiu mais tarde"*.

Quanto a referência às irregularidades detectadas no seu registo biométrico, respondeu que *"entra e marca mais cedo no biométrico porque sentiu-se na obrigação e dever de cumprir os trabalhos académicos."*

Quando questionada para se saber para saber se tem entrado e saído na empresa à hora de sua conveniência, não respondeu.

Pelas respostas que deu e em face dos horários de entrada e saída constantes do registo do relógio biométrico, criou-se a convicção de que habitualmente a Requerente incumpre o horário de trabalho com uma frequência tal que supera em muito os cinco dias por mês.

O DIREITO

1 – O Tribunal de Comarca do Lubango é territorialmente incompetente para dirimir o presente conflito?

Nas suas alegações de recurso de fls. 160-165, a Apelante, BB, veio invocar a incompetência territorial do Tribunal de Comarca do Lubango para dirimir o presente conflito e termina as suas conclusões alegando que "andou mal o Tribunal *a quo* ao julgar improcedente a excepção dilatória porquanto ficou provado por documento que as partes elegeram o Tribunal de Comarca de Luanda para dirimir o presente conflito e que o mesmo Tribunal não deveria conhecer das questões de facto e de direito pois é incompetente em razão do território. Finalizou por requerer que este Tribunal revogue a decisão recorrida por ter sido proferida por quem carece de competência para o efeito.

Desde já é de dizer que está sem razão a Apelante.

De facto, ao abrigo do disposto na 2ª parte do nº 1 do artigo 100º do C.P.C, é permitido às partes afastar, por convenção expressa, a aplicação das regras de competência em razão do valor e do território.

A infracção das regras de competência fundadas no valor da causa e do território determina a incompetência relativa do Tribunal – art. 108º do C.P.C.

Quanto ao seu regime de arguição, "*a incompetência relativa só pode ser arguida pelo réu e o prazo da arguição é o fixado para a contestação, oposição ou resposta ou, quando não haja lugar a estas, para outro meio de defesa que lhe seja lícito deduzir*".

Quanto ao formalismo processual a ser seguido, poder-se-ia questionar sobre o meio idóneo para a arguição da incompetência relativa. Dito de outro modo, poder-se-ia questionar se a arguição deve ser feita na própria contestação ou se por meio de um outro instrumento autónomo.

A resposta a tal questão nos é dada pelo disposto no nº 2 do art. 109º do C.P.C. ao dispor que "*autuado por apenso o requerimento, o juiz mandará responder a parte contrária*".

Depreende-se da transcrição acabada de fazer, que a arguição da incompetência relativa deve ser feita em requerimento autônomo que corre por apenso, sendo que, quanto à apresentação dos meios de prova, é aplicável o regime dos incidentes de instância – artigos 302º a 305º do C.P.C. – ou seja, com o requerimento em que se deduza o incidente de incompetência territorial, deve a parte oferecer logo os meios de prova, nos termos dos art. 302º a 305º c/c art.109º, nº 3, todos do C.P.C.

De salientar que, conforme jurisprudência assente no nosso ordenamento jurídico, a função do recurso ordinário, como é o caso da apelação, é a

reapreciação da decisão recorrida e não constitui meio para a obtenção de um novo julgamento e de decisão nova sobre questões não suscitadas na 1ª instância, pelo que o Tribunal *ad quem* não pode ser chamado a pronunciar-se sobre matérias que não tenham sido alegadas pelas partes no Tribunal recorrido ou sobre pedidos que não hajam formulado, salvo questões de conhecimento oficioso – art. 660, nº 2 e 713º, nº 2 do C.P.C.

Sob a epígrafe "*oportunidade de dedução da defesa*", o artigo 489º do C.P.C. dispõe que:

1. "*Toda a defesa deve ser deduzida na contestação, exceptuados os incidentes que a lei mande deduzir em separado.*"

2. Depois da contestação só podem ser deduzidas as excepções, incidentes e meios de defesa que sejam supervenientes, ou que a lei expressamente admita passado esse momento, ou de que se deva conhecer oficiosamente".

Vejamos então se a Apelante, dentro do prazo de apresentação da contestação invocou o disposto na cláusula 13ª do contrato de trabalho e arguiu a incompetência territorial do Tribunal de Comarca do Lubango, tal como sustenta nas suas alegações de recurso.

Desde já podemos adiantar que não.

Embora na sua contestação tenha se defendido invocando excepções, de certeza não arguiu a da incompetência territorial, por convenção alegadamente feita no contrato de trabalho.

Senão vejamos: na contestação de fls. 39-41, foram invocadas três excepções: da ilegitimidade da Requerida; da incompetência do Tribunal; e da ineptidão da petição inicial por contradição entre o pedido e a causa de pedir.

Entretanto, a forma como foi expressa e invocada a incompetência do Tribunal é bastante esclarecedora, tal como revelam os artigos 16º, 17º e 18º da contestação, cuja transcrição se segue:

"*Alega e configura a Requerente os factos, tratando-se de um contrato de prestação de serviço, regido nos termos do artigo 1.154º do C.C., pois se os factos configuram-se à um contrato de prestação de serviço, o presente tribunal é incompetente para apreciar os presentes autos, devendo para o efeito a Requerente interpor a acção no tribunal competente.*

Pelo que, a incompetência do tribunal constitui excepção dilatória e está em tempo de ser arguida e que dá lugar a absolvição da Requerida da instância, nos termos da alínea f) nº 1 do artigo 494º e nº 3 do artigo 111º ambos do CPC.

Termos em que, a presente excepção dilatória deve ser julgada procedente, por provada e em consequência serem remetidos os autos ao tribunal competente e a Requerida absolvida da instância."

Ao longo de toda a contestação não há qualquer referência, expressa ou tácita, a invocar à existência de um contrato de trabalho escrito a prever o foro da Comarca de Luanda para dirimir eventual controvérsia entre a Requerente e a Requerida. Em momento nenhum invoca a cláusula 13ª do contrato de trabalho.

O que se verifica é que, na contestação, sob a alínea b), com a epígrafe "Da Incompetência do Tribunal", a Apelante invocou uma incompetência material do Tribunal, uma incompetência absoluta, fundada no entendimento de que, se a Requerente (Apelada) funda o seu pedido na alegação da existência de um contrato de prestação de serviço, previsto nos termos do art. 1154º do Código Civil, para o qual a Sala do Trabalho do Tribunal de Comarca do Lubango não seria competente para dele conhecer.

Não tendo sido suscitada na contestação, precludiu o prazo para invocar o disposto na cláusula 13ª do contrato de trabalho e, consequentemente, em sede de alegações de recurso, extemporânea a invocação da incompetência territorial do Tribunal de Comarca do Lubango para dirimir o presente conflito.

Não procede.

Mesmo que tal circunstância tivesse sido invocada na contestação, ainda assim não teria de proceder, pois, embora nos termos do nº 1 do art. 100º do C.P.C., seja permitido às partes afastar por convenção expressa, a aplicação das regras de competência em razão do valor e do território, o nº 2 do mesmo artigo impõe que seja observada a forma escrita: "*o acordo há-de satisfazer aos requisitos de forma do contrato, fonte da obrigação, contando que seja escrito, e deve designar as questões a que refere e o tribunal que fica sendo o competente*".

No caso destes autos, o contrato de trabalho de fls. 13-19, não foi assinado pela Requerida, que pretende fazer-se valer do foro de eleição, previsto na cláusula 13ª.

A questão da falta de assinatura foi suscitada pela Requerente (Apelada), no art. 4º do seu requerimento inicial de fls. 3-9, onde diz expressamente que "*o respectivo contrato foi reduzido a escrito, sendo que a requerida obrigou a requerente a assinar o contrato e a requerida não assinou, por motivos desconhecidos pela requerente*".

A Requerida (Apelante), na sua contestação de fls. 30-41, não impugnou esta alegação e no art. 34º da referida contestação limitou-se a dizer que "*importa referir que, a Requerida em circunstância alguma obrigou a Requerente a assinar o contrato de trabalho, uma vez que, a assinatura de um contrato emana da vontade das partes, em cumprimento do princípio da liberdade contratual, logo, a Requerente assinou por que era da sua vontade assinar e a questão em causa aqui, não é sobre a assinatura ou inexistência dela*".

Assim também, a convenção a eleger o formo da Comarca de Luanda, com renúncia expressa a qualquer outro, não seria válida por não ter observado a forma escrita.

2 – Houve justa causa para o despedimento disciplinar por violação do disposto na cláusula 13ª do contrato de trabalho e as alíneas a), b) e c) do artigo 206º da Lei Geral do Trabalho?

A Apelante mantém e sustenta que aplicou a medida de despedimento disciplinar por ter violado os seus deveres laborais, alegadamente por no mês de Agosto do ano de 2018, a Requerente (Apelada) não ter cumprido com o horário

estabelecido no contrato de trabalho por onze vezes, e que tal constitui justa causa para o despedimento.

Com vista a materializar a previsão constitucional que declara ser ilegal o despedimento sem justa causa (nº 4, art. 76º da Constituição da República), o artigo 198º da Lei Geral do Trabalho consagra o princípio da estabilidade de emprego e condiciona a extinção do contrato de trabalho à verificação de razões previstas na lei.

Entre outras razões, o contrato de trabalho pode cessar por decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra, como é o caso de puder cessar por despedimento individual por justa causa. – al c), nº 2, art. 198º da L.G.T.

O conceito de justa causa é indeterminado e a lei não dá uma definição expressa, sendo que o art. 205º da LGT dispõe: "*o despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa como tal, se for considerada a prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou a ocorrência de motivos objectivamente imputáveis e verificáveis e se torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral*."

Com base na transcrição feita, na doutrina e na jurisprudência, para que haja despedimento individual do trabalhador com o fundamento em justa causa disciplinar, é necessário que estejam preenchidos cumulativamente os seguintes requisitos:

1. Prática de uma infracção disciplinar. Trata-se de um requisito de natureza subjectiva, que se traduz num comportamento culposo do trabalhador, baseado no critério de um "*bonus pater familiae*" – art. 487º, n. 2, Código Civil;

2. Impossibilidade da subsistência da relação de trabalho derivada da gravidade da infracção disciplinar. Este é um requisito de natureza objectiva.

3. E a existência de nexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Como regra, a prática de infracção disciplinar (conduta culposa) pelo trabalhador, resulta da violação dos seus deveres decorrentes do contrato de trabalho, da lei, das convenções colectivas de trabalho, e das demais disposições e regulamentos a que ele esteja sujeito.

Quanto aos deveres laborais, o art. 44º da Lei geral do Trabalho dispõe

que são deveres do trabalhador:

a) Prestar trabalho com diligência e zelo na forma, tempo e local estabelecido, aproveitando plenamente o tempo de trabalho capacidade produtiva e contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade dos bens e serviços;

b) Cumprir as ordens e instruções dos responsáveis, relativas à execução, disciplina e segurança no trabalho, nos termos da lei;

c) Ser assíduo e pontual e avisar o empregador em caso de impossibilidade de comparência, justificando os motivos da ausência;

d) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os responsáveis, os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa e prestar auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho;

e) …

f) …

g) …

h) …

i) Cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pelo empregador dentro dos seus poderes de direcção e organização.

As faltas injustificadas, o incumprimento do horário de trabalho mais de cinco (5) vezes por mês, as ofensas verbais ou físicas são infracções que constituem justa causa para o despedimento disciplinar, nos termos do art.º 206, al. a) b) e c) da Lei Geral do Trabalho.

De salientar que, quanto à aplicação das regras de repartição do ónus da prova, compete ao trabalhador fazer prova da existência do contrato de trabalho e do despedimento e à entidade empregadora incumbe provar os factos constitutivos da justa causa do despedimento disciplinar.

As partes não questionam e estão de acordo quanto à existência do contrato de trabalho que foi extinto por despedimento com fundamento em justa causa disciplinar. É um dado assente que entre a Apelante e a Apelada existiu um contrato de trabalho e que o mesmo foi extinto por iniciativa da entidade empregadora com a aplicação da medida de despedimento disciplinar.

Feitas estas considerações, cumpre verificar se a entidade empregadora, Apelante, logrou provar como lhe competia, os comportamentos que imputou à trabalhadora e se os mesmos integram o conceito de justa causa, ou seja, se ficou provado que a Apelada praticou factos culposos que pela sua gravidade e consequências tornaram impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

Pois bem, resulta da matéria de facto provada que a Requerente tem conhecimento de que o horário de entrada é *"das 8 horas e saías àsm18 horas de segunda-feira a quinta-feira e 17 horas às sextas-feiras"*. Entretanto, incumpriu o horário de trabalho mais de cinco vezes por mês, geralmente entrando mais tarde e, habitualmente, saindo em média uma hora mais cedo.

A descrição da conduta da Requerente, constante dos registos do relógio biométrico, que patenteia o facto de ter estado a incumprir o horário de trabalho mais de cinco vezes por mês, consubstancia um comportamento violador dos seus deveres de assiduidade e pontualidade.

Não vemos como é que a entidade empregadora deveria continuar a desenvolver a relação de trabalho com a Requerente, que enquanto docente, os seus discentes contam com ela em horários certos de entrada e saída e a professora, frequentemente, entra e sai nos horários de sua melhor conveniência.

Em resumo, estamos perante um comportamento da trabalhadora que tornou impossível a manutenção da relação jurídico-laboral que reclama por uma sanção mais gravosa, posto que, qualquer outra sanção se mostra inadequada e insuficiente para repor a normalidade da relação prejudicada pelo comportamento imputado àquela. – (al. b) art.º 206º da Lei Geral do Trabalho).

A existência de justa causa é assim de admitir face aos fatos praticados pela Requerente por se refletirem sobre o desenvolvimento normal da relação de trabalho afectando-o de tal forma que o interesse do despedimento deve prevalecer sobre o princípio da estabilidade de emprego, não se justificando o direito à indemnização, dada a impossibilidade da permanência do contrato de trabalho.

Pelo exposto, é de declarar que existe motivo justificativo para a aplicação da medida de despedimento disciplinar e por isso é de confirmar o despedimento por ser regular e lícito.

Com a procedência da 2ª questão impõe-se a revogação parcial da decisão recorrida.

DECISÃO

Nestes termos e por estes fundamentos, os juízes da Câmara do Cível, Administrativo, Fiscal e Aduaneiro do Tribunal da Relação do Lubango, reunidos em conferência, em nome do povo, acordam em dar provimento

parcial ao recurso e:

a) Declarar improcedente a excepção de incompetência territorial do Tribunal da Comarca do Lubango;

b) Revogar a decisão recorrida, confirmar a medida de despedimento disciplinar e, em consequência, absolver a Apelante dos pedidos.

Custas a cargo da Apelante com a taxa de justiça fixada em ½ e com o mínimo de procuradoria.

Registe e notifique.

Lubango, 08 de Agosto de 2023

Bartolomeu Hangalo

Marta Marques

Domingos A. Nahanga