

OS LIMITES NO EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR LABORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

Euclides Vicente José CHILUNGO¹

Resumo

O presente artigo científico tem como objetivo principal, dissertar sobre os limites no exercício do poder disciplinar laboral no ordenamento jurídico angolano. Em que a nossa primeira preocupação foi de identificar tais limites no âmbito do ordenamento jurídico angolano, destacando-se a sua importância quando o empregador pretenda instaurar um procedimento disciplinar, qualificar a conduta do trabalhador como infração disciplinar ou mesmo aplicar a medida disciplinar adequada ao trabalhador infrator. A metodologia de investigação aplicada, foi o método indutivo, com predomínio da técnica de revisão bibliográfica, particularmente na análise doutrinária das várias posições que abordam o assunto e a análise jurisprudencial.

Palavras-chave: limites, poder disciplinar laboral, ordenamento jurídico angolano.

Abstract

The main objective of this scientific article is to talk about the limits on the exercise of disciplinary labor power in the Angolan legal system. In which our first concern was to identify such limits within the scope of the Angolan legal system, highlighting their importance when the employer intends to institute a disciplinary procedure, qualify the worker's conduct as a disciplinary infraction or even apply the appropriate disciplinary measure to the worker offender. The applied research methodology was the inductive method, with a predominance of the bibliographic review technique, particularly in the doctrinal analysis of the various positions that address the subject and the jurisprudential analysis.

Keywords: limits, disciplinary labor power, Angolan legal system.

¹Jurista (Huíla).

Introdução

No decorrer do presente artigo, faremos referência sobre os limites no exercício do poder disciplinar laboral no ordenamento jurídico angolano, excluindo-se, todavia, a matéria disciplinar no âmbito do regime do contrato de trabalho em funções públicas, sujeita a uma regulamentação distinta do Direito do Trabalho. Entretanto, neste estudo, o que está em causa, são as relações privadas constituídas no âmbito do Contrato de Trabalho reguladas pelo Direito Privado, especialmente pela Lei Geral de Trabalho (doravante designada por LGT) em vigor em Angola. Assim, merece particular atenção, o estudo dos limites no exercício do poder disciplinar laboral em Angola, procurando-se assim, identificar tais limites impostos pelo legislador laboral ao empregador.

Na escolha do tema, presidiram várias razões, destacando-se o facto de ser uma matéria de aplicação frequente no exercício profissional da advocacia e dos mandatos que são conferidos, quer na qualidade de instrutor de processos disciplinares por incumbência do empregador, quer enquanto “defensor” do trabalhador em relação ao qual foi instaurado o procedimento disciplinar. Além disso, é um assunto que maior litigância origina entre o empregador e o trabalhador, particularmente quando está em discussão a aplicação de uma medida disciplinar expulsiva. Para alcançarmos o nosso objetivo, socorremo-nos do estudo da legislação, doutrina e jurisprudência angolanas, apoiando-nos, sempre que tal se revele adequado, na doutrina e na jurisprudência portuguesa existente a propósito da temática, atendendo à proximidade ao ordenamento português do ordenamento jurídico angolano.

1. Enquadramento prévio

Antes de entrarmos nos limites ao exercício do poder disciplinar laboral, importa referir que, no ordenamento jurídico angolano, a LGT confere uma grande margem de discricionariedade ao titular ativo do poder disciplinar (empregador).

A discricionariedade atribuída por lei ao empregador manifesta-se, especificamente, no momento da instauração do procedimento disciplinar, no momento da qualificação da conduta do trabalhador enquanto infração disciplinar e no momento da aplicação da concreta medida disciplinar².

² Cf. CARLOS ALBERTO B. BURITY DA SILVA, O poder disciplinar do empregador, UniA, 2013, p. 58.

A discricionariedade em relação ao momento da instauração do procedimento disciplinar é caracterizada pela ponderação prévia do empregador, sobre a oportunidade de agir, pois é neste momento que ele poderá tomar qualquer atitude ou comportamento possível. Pelo que, em função da verificação de uma infração disciplinar cometida pelo trabalhador, e face ao seu conhecimento, o empregador pode ou não exercer o poder disciplinar, pois o interesse da empresa e a sua conveniência podem ou não aconselhar o seu exercício.

Por esta razão é que chamamos aqui de discricionariedade disciplinar em relação ao procedimento disciplinar, para referirmos que o empregador é livre de exercer o poder punitivo conforme ele entenda, segundo a conveniência do ato punitivo em relação aos interesses gerais do serviço.

A discricionariedade na qualificação da conduta, verifica-se nos casos em que o exercício do poder disciplinar é necessário, em virtude de o trabalhador ter procedido de forma prejudicial à sua atividade laboral, violando os deveres da sua obrigação contratual, isto é, ter cometido uma falta disciplinar³.

Porém, nos termos do art. 44.º da LGT, encontram-se enumerados os deveres do trabalhador, podendo tais deveres resultar do contrato de trabalho ou de fonte legal ou de convenção coletiva de trabalho, cuja violação, por parte do trabalhador, acarretará à aplicação de uma medida disciplinar. As infrações disciplinares descritas na Lei Geral de Trabalho, é nosso entendimento de que são meramente exemplificativas, pelo facto de as infrações disciplinares poderem originar da violação culposa dos deveres do trabalhador, quer no âmbito dos deveres legais do trabalhador (LGT), quer dos deveres contratuais (contrato de trabalho) ou resultantes dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho, bem como na boa fé.

Portanto, a discricionariedade do empregador, enquanto entidade com competência disciplinar, resulta da qualificação dos factos submetidos à sua apreciação, considerando como falta disciplinar todo o acto ou omissão que constitua, segundo o seu livre critério, uma infração àqueles deveres⁴.

Por fim, verifica-se, ainda, uma discricionariedade do empregador na aplicação da medida disciplinar. É certo que no âmbito da LGT vigora o princípio da taxatividade das medidas disciplinares, ou seja, só são consideradas medidas disciplinares aquelas indicadas no art. 47.º. Porém, dentro do leque das medidas disciplinares previsto no artigo 47.º, que vai desde a admoestação verbal até ao despedimento disciplinar, o empregador tem poderes discricionários

³ Idem, *ibidem* 59.

⁴ CARLOS ALBERTO B. BURITY DA SILVA, ob. cit., p. 59.

na aplicação da medida disciplinar. Neste sentido, é-lhe permitido escolher a pena adequada aos casos de infrações disciplinares submetidos à sua apreciação⁵.

Ora, apesar de a LGT atribuir uma certa margem de discricionariedade ao empregador no exercício do seu poder disciplinar, como referido, a verdade é que esta discricionariedade não é sinónimo de arbitrariedade, sendo, portanto, objecto de limitações. Neste sentido, a fixação dos limites no exercício do poder disciplinar laboral no ordenamento jurídico angolano apresenta-se como fundamental.

Impõe-se, assim, determinar “o que é que é lícito ao empregador fazer ao abrigo da faculdade disciplinar (discricionariedade disciplinar) que a lei lhe concede, e como é que o trabalhador se pode defender de um eventual exercício abusivo do poder disciplinar pelo empregador”⁶.

Ora, na doutrina, são diversos os posicionamentos quanto aos limites no exercício do poder disciplinar. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, por exemplo, entende que, “por um lado, o exercício do poder disciplinar laboral tem limites inerentes aos seus elementos caracterizadores, ou seja, a sua qualificação como direito subjectivo, a sua essência punitiva e a sua natureza privada e egoísta”. Por outro lado, a Autora entende que “a actuação do poder disciplinar deve manter-se nos limites do equilíbrio entre os interesses de gestão do empregador e os encargos acrescidos que ele assume pelo facto de recorrer ao trabalho subordinado e, do lado do trabalhador, a necessária razoabilidade do grau de abdicção da sua liberdade no desenvolvimento da relação de trabalho”⁷.

⁵ Idem, *ibidem*, p. 60.

⁶ Interrogações colocadas por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a propósito do ordenamento português, mas igualmente transponíveis para o ordenamento angolano («Sobre os limites do poder disciplinar laboral», in: / *Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 1998, p. 185).

⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Sobre os limites do poder disciplinar laboral», cit., pp. 191-192. A Autora reafirma ainda que “a recondução do poder disciplinar ao conceito de direito subjectivo, funcionalmente limitado aos interesses do empregador nessa qualidade ou aos interesses da empresa, permite fixar com clareza os limites da licitude no exercício do poder – esta licitude depende da violação culposa daqueles interesses, isto é, da prática de uma infração disciplinar”. Quanto ao carácter dominial, unilateral e punitivo do poder disciplinar, “tem também importantes projecções na delimitação deste poder, porque obriga o empregador em assegurar com especial empenho as garantias de defesa do trabalhador na acção disciplinar”. Isto porque esta exigência justifica-se plenamente nas situações de nulidade da sanção disciplinar proferida sem processo disciplinar. Quanto à caracterização privada e egoísta do poder disciplinar, a limitação do poder disciplinar se configura nas condutas atinentes a vida pessoal do trabalhador que não tenham implicações no cumprimento dos seus deveres laborais ou não atentem contra os interesses da empresa (últ. ob. cit., pp. 192-196).

Entretanto, a autora *supra*, parte da conjugação da caracterização básica do poder disciplinar com a ideia do equilíbrio das posições negociais para se proceder a sucessivas delimitações do poder disciplinar no seu exercício.

CARLOS ALBERTO BURITY DA SILVA⁸ entende que “os limites no exercício do poder disciplinar laboral se fixariam entre os limites externos e os limites internos. Neste sentido, os limites externos seriam: a Lei (licitude), a matéria, o tempo e o lugar, as garantias de defesa e o controle judicial. E os limites internos seriam o fim e o princípio da proporcionalidade”.

PAULO SOUSA PINHEIRO sustenta uma possível divisão “em limites *substanciais* (que podem ser *subjetivos* ou *objetivos*) e em limites *formais*. Entre os *substanciais* e *subjetivos* destacam-se o *princípio da culpabilidade do trabalhador* [...] e o *princípio da proporcionalidade* (da sanção disciplinar à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator)”. Nos limites objetivos, para o Autor, destaca-se a tipicidade das sanções disciplinares, o prazo de prescrição do direito de exercício do poder disciplinar e a reincidência da sanção disciplinar imposta ao trabalhador que se materializa no princípio *non bis in idem*. Quanto aos limites formais, o Autor refere-se ao direito de defesa do trabalhador, ao princípio da celeridade na atuação disciplinar e à tutela jurisdicional efetiva⁹.

Concordamos, na sua essência, com os posicionamentos dos autores *supra* referidos, como resulta do que se passará a tratar a propósito dos limites no exercício do poder disciplinar laboral.

Todavia, optamos, por identificar como fundamentos da introdução de limites ao exercício do poder disciplinar laboral no ordenamento jurídico angolano os seguintes: os direitos fundamentais do trabalhador; a justa causa no despedimento disciplinar; as garantias de defesa do trabalhador; e a boa-fé.

1.1. Os direitos fundamentais do trabalhador

MARIA MALTA FERNANDES salienta que a questão central do direito ao trabalho à luz da Constituição passa pelo respeito dos direitos dos trabalhadores, os quais não podem “deixar de prevalecer sobre os outros bens e valores, como a rentabilidade e a racionalidade económica”¹⁰.

⁸ Cf. CARLOS ALBERTO B. BURITY DA SILVA, *ob. cit.*, p. 61.

⁹ Cfr. PAULO SOUSA PINHEIRO, *O procedimento disciplinar no âmbito do Direito do Trabalho Português*, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 66-69.

¹⁰ MARIA MALTA FERNANDES, *Os limites à subordinação jurídica do trabalhador. Em especial ao dever de obediência*, Quid Juris, Lisboa, 2008, p. 121.

Ora, também a CRA, nos arts. 1.º, 22.º, 49.º, 50.º, 53.º e 76.º, estabelece uma ordem de valores que tem como centro a dignidade da pessoa humana, a garantia pelos direitos fundamentais, a liberdade de associação profissional e empresarial, a liberdade sindical, o acesso a cargos públicos, bem como o direito ao trabalho.

E a celebração de um contrato de trabalho não pode implicar, de forma alguma, “a privação para uma das partes – o trabalhador – dos direitos que a Constituição lhe reconhece como cidadão, pois que, nem as organizações empresariais formam mundos separados e estanques da restante sociedade, nem a liberdade de empresa legitima que, quem preste serviço naquelas por conta e sob a dependência dos seus titulares, devam suportar limitações injustificadas das suas liberdades públicas e direitos fundamentais”¹¹.

Concordamos, portanto, com o entendimento de MARIA MALTA FERNANDES, quando a Autora afirma que “é inquestionável que os direitos fundamentais do trabalhador ao encontrar o seu âmbito de exercício na relação de trabalho e nela integrados limitam o exercício dos poderes do empregador. A posição dominante deste vê-se assim limitada pelo respeito devido à dignidade, aos direitos fundamentais e às liberdades públicas do trabalhador”¹².

O exercício do poder disciplinar laboral é, assim, limitado pela dignidade do trabalhador, no sentido de o empregador não violar arbitrariamente os direitos, liberdades e garantias constitucionais do trabalhador, sendo um valor fundamental em que se baseia o Estado Angolano. Ora, como muitas vezes é no seio da empresa que ocorrem as maiores probabilidades de se verificar a violação dos direitos fundamentais do trabalhador, ao empregador é imputada a responsabilidade de observar e cumprir as disposições constitucionais e da LGT, adotando as medidas necessárias, segundo as especificidades da atividade laboral, à tutela da integridade física e da personalidade moral dos trabalhadores.

Tal afirmação não significa, no entanto, que não haja a necessidade de articular os direitos do trabalhador cidadão com os interesses da empresa, impondo-se a necessidade de encontrar soluções que garantam tanto a liberdade da empresa como os direitos fundamentais do trabalhador¹³. Assim, os direitos do trabalhador constituem limites ao exercício dos poderes do

¹¹ MARIA MALTA FERNANDES, ob. cit., p.122.

¹² IDEM, *ibidem* p. 123.

¹³ Concordamos, pois, com MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, quando a Autora assinala que “os limites no exercício do poder disciplinar são garantidos pelo “equilíbrio das posições jurídicas das partes na prossecução dos seus interesses, que não são comunitários mas antagónicos: o empregador pretende prosseguir os seus objectivos empresariais ou organizacionais através da disponibilização da energia laborativa de outrem, cuja actividade direcciona; por seu turno, o trabalhador pretende efectuar a sua prestação mediante uma retribuição, mas pretende

empregador, mas podem sofrer restrições “se, e na medida em que, o seu exercício colidir com interesses relevantes do empregador, ligados ao bom funcionamento da empresa e ao correcto desenvolvimento das prestações contratuais, cabendo ao empresário o ónus da prova da legitimidade em limitar os direitos do trabalhador”¹⁴.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO¹⁵ defende que “a vulnerabilidade acrescida dos direitos de personalidade do trabalhador no vínculo de trabalho, pela conjugação das componentes de poder e de pessoalidade do contrato torna mais importante assegurar, neste contexto, o princípio geral da preservação dos direitos de personalidade do trabalhador, enquanto cidadão, na pendência do contrato”. Acrescenta a Autora que “este princípio geral tem três projeções imediatas: a) O trabalhador tem o direito de exigir ao empregador que respeite os seus direitos enquanto pessoa e enquanto cidadão, na execução do contrato de trabalho; b) Os direitos de personalidade do trabalhador impõem-se genericamente à autonomia privada, logo, impõem-se também ao empregador no vínculo laboral, pelo que, como regra, devem prevalecer sobre outros direitos do empregador; c) As restrições aos direitos de personalidade, no contexto laboral, devem sujeitar-se ao princípio do mínimo, de acordo com os cânones de interpretação do art.º 18 da Constituição, para além de se sujeitarem aos limites gerais do art. 81º do CC”.

JOSÉ JOÃO ABRANTES entende que “há uma plena eficácia dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito da relação de trabalho, só interesses legítimos lhes podendo ser assinalados como limites e devendo esses limites limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”¹⁶. Acrescenta o Autor, que “a relação de trabalho é uma relação assimétrica, uma relação de poder-sujeição, com uma maneira de ser peculiar, que não pode ser vista como simples relação de troca trabalho-salário, antes devendo a legislação do trabalho preocupar-se acima de tudo com a compensação do desequilíbrio que afecta a posição do trabalhador. O que, de facto, se encontra em causa no direito do trabalho, a sua questão

também, pelo menos tendencialmente, atribuir a outrém a gestão do risco inerente ao seu trabalho”. “[...] assim, ele contribui para a segurança social, paga férias, feriados e faltas justificadas, subsídios, etc...” («Sobre os limites do poder disciplinar laboral», cit., p. 190).

¹⁴ MARIA MALTA FERNANDES, ob. cit., p. 125.

¹⁵ Cf. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas*, pp 1-18, [em linha], disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2014/10/prof_maria_rosario_ramalho.pdf

¹⁶ JOSÉ JOÃO ABRANTES, «Direitos fundamentais como limites dos poderes empresariais», in: *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL Editora, Lisboa, 2018, pp. 180-181.

fundamental, é a pessoa humana, a pessoa do trabalhador e os seus direitos. A sua dignidade e a sua liberdade (concreta, não abstrata)”¹⁷.

Portanto, os direitos fundamentais do trabalhador constituem limites ao exercício do poder disciplinar laboral, porque impõem ao empregador:

- O respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador constantes na CRA e na LGT, abstendo-se de ordenar tarefas contrárias à ordem pública;
- O respeito pelo objeto do contrato de trabalho, não podendo ultrapassar as margens do que fica relativamente acordado no contrato de trabalho;
- A existência de um equilíbrio das posições jurídicas do empregador e do trabalhador na prossecução dos seus interesses na relação laboral, de modo que não ponha em causa nem os direitos fundamentais do trabalhador, nem os interesses legítimos da empresa.

Entretanto, o empregador atuará ilicitamente, violando os direitos do trabalhador, se, por exemplo, sancionar disciplinarmente um trabalhador: por uma conduta correspondente ao exercício de um direito próprio da relação laboral ou fundamental, como, por exemplo, no caso de recusa por parte do trabalhador em cumprir uma ordem ilegal; pela reclamação contra uma situação discriminatória ou uma conduta atinente à vida pessoal do trabalhador; pela transferência de local de trabalho ou de funções para um local mais distante ou para uma tarefa mais penosa, alegando as necessidades da empresa, em virtude de o empregador ter recebido informação que a trabalhadora está grávida.

1.2. A justa causa no despedimento disciplinar

A CRA e a LGT não admitem despedimentos por simples decisão arbitrária do empregador. Por esta razão, no art. 76.º, n.º 4, da CRA se enuncia que “o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei”. A CRA garante, assim, aos trabalhadores a segurança no emprego, proibindo as motivações abusivas do empregador como fundamento de despedimento e eliminando os despedimentos arbitrários e injustificados.

Também a LGT, no art. 205.º, reafirma “que o despedimento só poder ser validamente decidido com fundamento em justa causa como tal, se for considerada a prática de infração disciplinar grave pelo trabalhador ou a ocorrência de motivos objetivamente imputáveis e verificáveis e se

¹⁷ IDEM, *ibidem*.

torne impossível a manutenção da relação jurídica laboral”. E acrescenta a LGT, no art. 206.º, a enumeração em treze (13) alíneas, de comportamentos que constituem justa causa de despedimento.

Na jurisprudência portuguesa, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça¹⁸, recorrendo à noção legal de justa causa de despedimento enquanto “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, refere que a sua existência “supõe a verificação cumulativa de três requisitos: um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador; outro de natureza objetiva, consubstanciado na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, e, finalmente, a causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade”.

Neste sentido, para que haja justa causa de despedimento, de acordo com o acórdão *supra*, impõe-se que o comportamento culposo do trabalhador seja grave em si mesmo e nas suas consequências. A gravidade, neste caso, deve aferir-se, na falta de um critério legal definidor, pelo entendimento de um bom pai de família, em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e de razoabilidade.

A justa causa disciplinar apresenta também a natureza de uma infração disciplinar, pressupondo uma ação ou uma omissão imputável ao trabalhador a título de culpa, e violadora dos deveres a que o trabalhador, como tal, está sujeito, deveres esses emergentes do vínculo contratual, cuja observância é requerida pelo cumprimento da atividade a que se obrigou ou pela disciplina da organização em que essa atividade se realiza¹⁹.

Na doutrina portuguesa, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER²⁰, entendimento que acolhemos, sugere que “a apreciação da justa causa de despedimento requer que seja feito um prognóstico sobre a viabilidade futura da relação de trabalho. Neste caso, se o empregador pretender despedir um trabalhador culpado, torna-se necessário apurar em que medida é que esse comportamento pode afetar o desenvolvimento normal das relações das partes no futuro”. E o Autor conclui “que muitas vezes a gravidade do comportamento não residirá tanto no ato praticado em si mesmo, mas nas consequências que ele tem, em termos de pôr definitivamente em causa a manutenção da confiança que o empregador poderá ter no cumprimento das obrigações do trabalhador no futuro”.

¹⁸ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, [em linha], (Proc. 003408), de 25.11. 1992, relatado pelo Juiz Conselheiro Dias Simão, disponível em www.digsi.pt

¹⁹ Cf. MARIA MALTA FERNANDES, ob. cit., p. 111.

²⁰ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed, Verbo, Lisboa, 2014, p.798.

Portanto, para nós, no ordenamento jurídico angolano, a existência da justa causa de despedimento disciplinar constitui igualmente um limite no exercício do poder disciplinar laboral, porque impõe ao empregador a observância escrupulosa dos motivos para despedir um trabalhador, tendo por base a CRA e a LGT, exigindo-se, assim, a verificação cumulativa dos requisitos exigíveis para a justa causa que são: a) o comportamento culposo do trabalhador (requisito de natureza subjetiva); b) a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho (requisito de natureza objetiva); c) a ocorrência de nexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e a impossibilidade de se manter o vínculo laboral, de modo a se evitar que o empregador caia em motivações abusivas ou arbitrárias do despedimento²¹.

1.3. A garantia de defesa do trabalhador

A garantia de defesa do trabalhador, no âmbito do exercício do poder disciplinar laboral, é um direito do trabalhador consagrado na LGT no decurso da tramitação do procedimento disciplinar.

Na verdade, a lei impõe a observância de trâmites processuais na formação da vontade do empregador no exercício do poder disciplinar por considerar tal aspeto indispensável à garantia

²¹ Problema interessante prende-se com a questão de saber se as faltas motivadas por prisão preventiva do trabalhador poderão constituir justa causa de despedimento disciplinar. Trata-se de um tema difícil, pelo que deixamos apenas umas brevíssimas notas de reflexão a este propósito. De facto, é sabido que ocorrem situações em que o empregador, ao tomar conhecimento da prisão preventiva do trabalhador, promove de imediato o despedimento do mesmo com o fundamento em faltas injustificadas ao trabalho. Mas será que, perante uma situação de prisão preventiva, o empregador pode despedir ou, porventura, invocar a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente de prestar trabalho? Na doutrina portuguesa, por exemplo, ALBINO MENDES BAPTISTA considera que as faltas cometidas pelo trabalhador no âmbito do cumprimento de uma prisão preventiva devem ser consideradas justificadas, justamente porque a impossibilidade de o trabalhador prestar a sua atividade resulta de uma obrigação legal, não sendo devida a remuneração durante o período em que o trabalhador está privado da sua liberdade («Faltas por motivo de prisão», *Questões Laborais* (1998), Ano V, n.º 11, Coimbra editora, pp 47-64). Concordamos com o posicionamento do Autor, isto porque, na situação de prisão preventiva do trabalhador, existe a possibilidade de se provar, em sede do processo penal, que o trabalhador não cometeu, afinal, o ilícito penal em que é acusado, retomando este o posto de trabalho que ocupava anteriormente. Refira-se, em todo o caso, que se o trabalhador vier a ser condenado a uma pena de prisão maior, a LGT, nos termos do art. 199.º, nº 1, al. d), determina que “o contrato de trabalho caduca por causas objectivas, alheia à vontade das partes, nas situações: [...] d) Condenação do trabalhador por sentença transitada em julgado à pena superior a um ano ou independentemente da sua duração nos casos previstos por lei”. Neste sentido, verificando-se uma situação de condenação a pena de prisão por um período superior a um ano, a LGT dá a liberdade ao empregador de fazer cessar a relação jurídica laboral por caducidade do contrato por causas objetivas e alheias à vontade das partes.

de defesa do trabalhador. Daí que o legislador comine com a nulidade, a medida disciplinar que seja aplicada sem audiência prévia do trabalhador²². E que o art. 48.º, n.º 2, da LGT determine, no âmbito do procedimento disciplinar, que sempre que o empregador considere aplicar uma medida disciplinar deve convocar o trabalhador para uma entrevista. A al. a) do n.º 2 do mesmo artigo, enuncia que o empregador, na convocatória, deve detalhar os factos que são imputados ao trabalhador. Esta obrigação legal que se impõe ao empregador é, pois, uma garantia de defesa ao trabalhador possibilitando-lhe o exercício do direito do contraditório, contra-argumentando os factos que constam da acusação “nota de culpa”.

Em suma, a garantia de defesa do trabalhador constitui um limite no exercício do poder disciplinar laboral, porque restringe a atuação do empregador (impondo uma ação lícita) no âmbito da discricionariedade disciplinar que a lei lhe confere, em instaurar um procedimento disciplinar, no sentido de impor a audição do trabalhador e considerar os argumentos e as provas oferecidas por este, ponderá-las e decidir em função dos factos que realmente ocorreram.

Porém, se no âmbito do exercício do poder disciplinar laboral, o empregador preterir a garantia de defesa do trabalhador na instrução do procedimento disciplinar, corre o risco de ver a medida disciplinar aplicada ser considerada nula e ilícita, trazendo consigo consequências jurídicas graves para si e para a sua organização.

1.4. A boa fé

A boa fé possui um campo de atuação vasto, e comporta uma série de significados, conforme seja analisada na perspetiva subjetiva ou objetiva e como princípio geral das relações jurídicas. Neste sentido, a boa fé, na perspetiva subjetiva, refere-se ao conhecimento ou desconhecimento subjetivos por parte do agente de uma vicissitude ou de um vício da situação jurídica em questão. A boa fé, na perspetiva objetiva, constitui critério de ação correta, honesta e honrada. Nesta perspetiva, a questão da boa fé já não se centra sobre o conhecimento ou desconhecimento, por parte do agente, de com a sua atuação lesar interesses de outrem, mas sim de aferir da conformidade ou desconformidade da sua ação com os padrões vigentes de decência de ação²³.

²² MÁRCIA NIGIOLELA, *O exercício do poder disciplinar no ordenamento jurídico angolano*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2014, p.118.

²³ v. PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria geral do direito civil*, 8ª ed. Almedina, Coimbra, 2015, p. 21. ANTÓNIO MANUEL DA ROCHA E MENEZES CORDEIRO, *Da boa fé no Direito Civil*, Livraria Almedina, Coimbra, Vol. II, 1984. p. 1170.

Portanto, a boa fé, no sentido objetivo, é um dever das partes, dentro de uma relação jurídica, se comportar tomando por fundamento a confiança que deve existir, de maneira correta e leal, mais especificamente, caracteriza-se como retidão e honradez, dos sujeitos de direito que participam de uma relação jurídica, pressupondo o fiel cumprimento do estabelecido.

A boa-fé como princípio basilar da ordem jurídica, assume um importante papel, no que compete à salvaguarda dos interesses e direitos legítimos da sociedade e dos interesses da coletividade em geral.

No que respeita ao âmbito contratual é um princípio dinamizador para a boa efetivação dos contratos, em que as partes são obrigadas a assumirem uma conduta honesta, leal, correta e digna de confiança, tal como prevê o art. 227.º do CC²⁴.

A boa-fé, a nível dos contratos, está presente desde os preliminares dos negócios, funciona neste campo de ação como instrumento limitador da livre conformação das relações obrigacionais. É imperativa, não podendo ser afastada pela vontade das partes. O princípio da boa-fé está, assim, presente antes do contrato nascer (preliminares) art. 227.º CC, durante a vigência do contrato, art. 762.º, n.º 2, CC, e após a cessação do contrato, art. 239.º CC²⁵.

Na celebração do contrato de trabalho, como qualquer contrato, há encontro confluyente de duas vontades a que o Direito associa determinados efeitos. Neste sentido, com a celebração de um contrato de trabalho, há deveres de conduta a cargo das partes no sentido de respeitarem o princípio da boa fé no que respeita aos deveres de informação e de lealdade²⁶.

O artigo 126.º do CT de Portugal estabelece que “o empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações”. Neste sentido, o princípio da boa fé deve presidir às partes (empregador e trabalhador), na vigência do contrato de trabalho, e no decorrer da sua formação²⁷.

Porém, a boa fé resulta que o compromisso assumido no domínio da relação de trabalho não se limita à realização da prestação devida em termos formais, sendo necessário o respeito pelos interesses da contraparte²⁸. Neste sentido, a exigência geral de boa fé na execução dos

²⁴ V. JOSÉ ALBERTO GONZALEZ, *Código civil anotado*, Quid Juris, Lisboa, Vol. I, pp. 279-283.

²⁵ IDEM, *ibidem*, pp. 239-301.

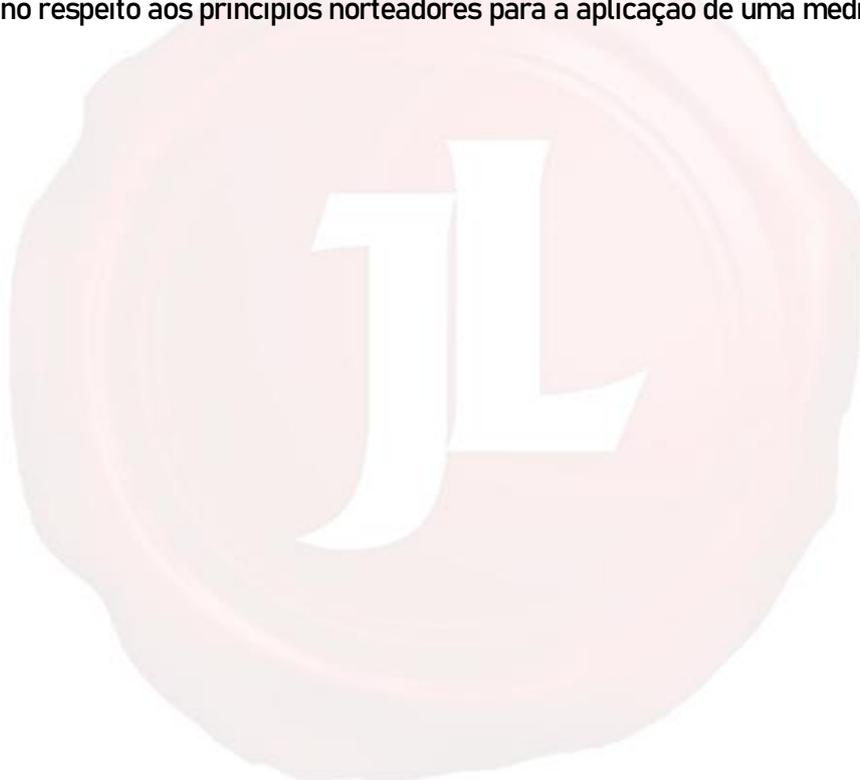
²⁶ Cf. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, pp. 555-558.

²⁷ DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho Anotado*, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra, 2010, p. 303.

²⁸ Cf. ALEXANDRE DE JESUS DE ALMEIDA MARQUES DE CARVALHO, *Deveres de lealdade na relação de trabalho* [Em linha]. Instituto Universitário de Lisboa: Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas, 2016, p. 17. Disponível em URL: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/12803>

contratos de natureza laboral reveste-se de especial significado, por estar em causa o desenvolvimento de um vínculo caracterizado pela natureza duradora e pessoal das relações dele emergentes²⁹.

Entretanto, a boa fé, enquanto uma regra de conduta de ética e prática nas relações laborais, constitui um limite no exercício do poder disciplinar laboral, na medida em que, impõe ao titular do poder disciplinar o dever de atuar de acordo com os padrões comuns da decência, da honestidade e da lealdade na relação laboral, no que concerne a aplicação de uma medida disciplinar e no respeito aos princípios norteadores para à aplicação de uma medida disciplinar.



²⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, [em linha], (Proc. 98S130), relatado pelo Juiz Conselheiro Almeida Deveza, disponível em www.digsi.pt

Conclusões

Após a análise dos limites no exercício do poder disciplinar laboral no ordenamento jurídico angolano, chegamos as seguintes conclusões:

- A LGT confere uma grande margem de discricionariedade ao titular ativo do poder disciplinar (empregador). A discricionariedade atribuída por lei ao empregador manifesta-se, especificamente, no momento da instauração do procedimento disciplinar, no momento da qualificação da conduta do trabalhador enquanto infração disciplinar e no momento da aplicação da concreta medida disciplinar;
- Identificamos como fundamentos de introdução de limites ao exercício do poder disciplinar laboral no ordenamento jurídico angolano os seguintes: os direitos fundamentais do trabalhador; a justa causa no despedimento disciplinar; as garantias de defesa do trabalhador; e a boa-fé;
- Os direitos fundamentais do trabalhador constituem limites ao exercício do poder disciplinar laboral, porque impõem ao empregador: - O respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador constantes na CRA e na LGT, abstendo-se de ordenar tarefas contrárias à ordem pública; - O respeito pelo objeto do contrato de trabalho, não podendo ultrapassar as margens do que fica relativamente acordado no contrato de trabalho; - A existência de um equilíbrio das posições jurídicas do empregador e do trabalhador na prossecução dos seus interesses na relação laboral, de modo que não ponha em causa nem os direitos fundamentais do trabalhador, nem os interesses legítimos da empresa;
- A justa causa de despedimento disciplinar constitui limite no exercício do poder disciplinar laboral, porque impõe ao empregador a observância escrupulosa dos motivos para despedir um trabalhador, tendo por base a CRA e a LGT, exigindo-se, assim, a verificação cumulativa dos requisitos exigíveis para a justa causa que são: a) o comportamento culposo do trabalhador; b) a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; e c) a ocorrência denexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e a impossibilidade de se manter o vínculo laboral;
- A garantia de defesa do trabalhador constitui um limite no exercício do poder disciplinar laboral, porque restringe a atuação do empregador (impondo uma ação lícita) no âmbito da discricionariedade disciplinar que a lei lhe confere, em instaurar um procedimento disciplinar, no sentido de impor a audição do trabalhador e considerar os argumentos e as provas oferecidas por este, ponderá-las e decidir em função dos factos que realmente ocorreram;

- A boa fé constitui limite no exercício do poder disciplinar laboral, na medida em que, impõe ao titular do poder disciplinar o dever de atuar de acordo com os padrões comuns da decência, da honestidade e da lealdade na relação laboral, no que concerne a aplicação de uma medida disciplinar e no respeito aos princípios norteadores para à aplicação de uma medida disciplinar.

Braga, 02 de Março 2021
Euclides Vicente José CHILUNGO

Referências bibliográficas

ALBINO MENDES BAPTISTA («Faltas por motivo de prisão», *Questões Laborais* (1998), Ano V, n.º 11, Coimbra editora.

ANTÓNIO MANUEL DA ROCHA E MENEZES CORDEIRO, *Da boa fé no Direito Civil*, Livraria Almedina, Coimbra, Vol. II, 1984.

ALEXANDRE DE JESUS DE ALMEIDA MARQUES DE CARVALHO, *Deveres de lealdade na relação de trabalho* [Em linha]. Instituto Universitário de Lisboa: Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas, 2016. Disponível em URL: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/12803>

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991.

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed, Verbo, Lisboa, 2014.

CARLOS ALBERTO B. BURITY DA SILVA, *O poder disciplinar do empregador*, UniA, 2013.

DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho Anotado*, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra, 2010.

JOSÉ JOÃO ABRANTES, «Direitos fundamentais como limites dos poderes empresariais», in: *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL Editora, Lisboa, 2018.

JOSÉ ALBERTO GONZALEZ, *Código civil anotado*, Quid Juris, Lisboa, Vol. I.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Sobre os limites do poder disciplinar laboral, in: *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 1998.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas*, pp 1-18, [em linha] disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2014/10/prof_maria_rosario_ramalho.pdf

MARIA MALTA FERNANDES, *Os limites à subordinação jurídica do trabalhador. Em especial ao dever de obediência*, Quid Juris, Lisboa, 2008.

MÁRCIA NIGIOLELA, *O exercício do poder disciplinar no ordenamento jurídico angolano*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2014.

PAULO SOUSA PINHEIRO, *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*, Almedina, Coimbra, 2020.

PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria geral do direito civil*, 8ª ed. Almedina, Coimbra, 2015.

Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, [em linha], (Proc. 003408), de 25.11. 1992, disponível em www.digsi.pt

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, [em linha], (Proc. 98S130), disponível em www.digsi.pt

SOBRE O AUTOR:



Euclides Vicente José CHILUNGO

Mestre em Direito Judiciário (Direitos Processuais e Organização Judiciária), pela Escola de Direito da Universidade do Minho – Braga/Portugal, Licenciado em Direito, pelo Instituto Superior Politécnico Independente- Lubango/Angola, Advogado e Docente.

Contacto: euclides.vicente7@gmail.com