



Campus Universitário de Viana

Universidade Jean Piaget de Angola

(Criada pelo Decreto 44- A/01 de 06 de Julho de 2001)

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

MONOGRAFIA

EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO SEU USO ABUSIVO

Autor: Betel da Glória José Miguel

Licenciatura: Direito

Opção: Jurídico-Forense

Orientador: Dr. Abraão Franco

Viana, Fevereiro de 2021



Campos académico de Viana

Universidade Jean Piaget de Angola

(Criada pelo Decreto 44- A/01 de 06 de Julho de 2001)

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

MONOGRAFIA

EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO SEU USO ABUSIVO

Betel da Glória José Miguel

Direito

Jurídico- Forense

EPÍGRAFE

«Toda boa dádiva e todo dom perfeito são lá do alto, descendo do Pai das luzes, em quem não pode existir variações ou sombra de mudança»

(Tiago 1: 17)

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Justo Miguel e Maria Miguel, pela educação, incentivo e investimento durante os cinco anos de formação, aos meus irmãos e ao resto dos parentes mais próximos por todo o encorajamento.

AGRADECIMENTOS

À Deus Todo-Poderoso, pelo dom da vida, aos meus pais, familiares e amigos.

O sentimento de gratidão é extensivo aos meus ilustres colegas que, durante os longos cinco anos de formação partilharam um pouco do seu conhecimento e experiências vividas no campo jurídico. Que a vida nos permita partilhar mais momentos iguais aos que tivemos!

Aos meus docentes que, cada um à sua maneira, puderam passar-me conhecimentos sobre o universo do curso e, de alguma forma, lições para a vida. Aos amigos, de modo geral!

Para com todos, serei eternamente grata!

DECLARAÇÃO DE AUTOR

Declaro que este trabalho escrito foi levado a cabo de acordo com os regulamentos da Universidade Jean Piaget de Angola (Unipiaget) e em particular do Regulamento de Elaboração do Trabalho de fim de curso. O trabalho é original, excepto onde indicado por referência especial no texto. Quaisquer visões expressas são as da autora e não representam de modo algum quaisquer visões da Unipiaget. Este trabalho, no todo ou em parte, não foi apresentado para avaliação noutras instituições de ensino superior nacionais ou estrangeiras.

Mas informo que a norma seguida para a elaboração do trabalho é a norma APA.

Assinatura

Data ____/____/____

ABREVIATURAS, SIGLAS

Al – Alínea

Art.º – Artigo

Apud – Citado por

CC – Código Civil

CRA – Constituição da República de Angola

Etc. – Etecetera

Ex - Exemplo

LGT – Lei Geral do Trabalho

Nº - Número

Op cit – Obra citada

P – Página

Pp – Páginas

S.d – sine data

Ss – Seguintes

RESUMO

O poder disciplinar tem sido definido como sendo a faculdade legal do empregador sancionar o trabalhador pela prática de uma infracção disciplinar. Este poder do empregador encontra fundamento no contrato de trabalho com o trabalhador, onde se manifestam as suas vontades. Ao poder disciplinar tem sido atribuída a natureza de direito subjectivo, sendo um assunto relevante e cuja pertinência importa para a determinação das consequências jurídicas resultantes do seu exercício abusivo. No direito subjectivo, o poder disciplinar enquadra-se no seu carácter potestativo, assim, a natureza potestativa do poder disciplinar manifesta-se através da instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de uma medida, pelo que o trabalhador infractor, neste caso, sujeita-se a vontade do empregador e vê na sua esfera jurídica a produção de um efeito jurídico forçado. É neste carácter potestativo que assenta a questão do abuso de direito: quando o empregador exerce o poder disciplinar com o fim de prejudicar o trabalhador pelo exercício de um direito legal ou legítimo. Há abuso do direito quando o empregador, violando o princípio da boa-fé, o fim social e económico que a lei protege, produz efeitos jurídicos negativos na esfera jurídica do trabalhador. Naturalmente que, por se tratar de um desvio de funções da atribuição deste poder e despoletar responsabilidade civil objectiva prevista na lei Civil, o legislador laboral prevê sanções para a entidade empregadora, pelo que, o trabalhador que se vir em situação de abuso pode mover acções judiciais para exigir que sejam curados os direitos que considere violados. Portanto, como principal resultado da nossa pesquisa, temos o facto de o empregador ter a obrigação de reintegrar o trabalhador vítima do seu acto abusivo. Para dar resposta a nossa pergunta de partida e atingir os objectos traçados, recorreremos a pesquisa descritiva, com buscas bibliográficas e métodos qualitativos.

Palavras-chave: Poder disciplinar; Fundamentos do poder disciplinar; Abuso do direito; Sanção da medida abusiva;

ABSTRACT

Disciplinary power has been defined as the legal power of the employer to sanction the worker for committing a disciplinary offense. This power of the employer is based on the employment contract with the worker, where their wishes are expressed. Disciplinary power has been attributed the nature of subjective right, being a relevant issue and whose relevance matters for the determination of the legal consequences resulting from its abusive exercise. In subjective law, disciplinary power fits into its potestative character, thus, the potestative nature of disciplinary power is manifested through the establishment of a disciplinary process and the consequent application of a measure, so the offending worker, in this case, it is subject to the employer's will and sees in its legal sphere the production of a forced legal effect. It is in this potestative character that the question of abuse of rights is based: when the employer exercises disciplinary power in order to harm the worker by exercising a legitimate conferred right. There is abuse of the right when the employer, in violation of the principle of good faith, the social and economic purpose that the law protects, produces negative legal effects in the legal sphere of the worker. Naturally, because it is a misuse of functions of the attribution of this power and triggers strict civil liability based on civil law, the labor legislator provides for sanctions for the employer, so that the worker who finds himself in a situation of abuse you can take legal action to demand that the rights you consider violated be cured. Therefore, as the main result of our research, we have the fact that the employer has an obligation to reintegrate the worker who is the victim of his abusive act. In order to answer our starting question and reach the outlined objects, we used descriptive research, with bibliographic searches and qualitative methods.

Key words: disciplinary power; fundamentals of disciplinary power, abuse of law; sanction of the abusive measure.

ÍNDICE

EPÍGRAFE.....	III
DEDICATÓRIA	IV
AGRADECIMENTOS.....	v
DECLARAÇÃO DE AUTOR	vi
ABREVIATURAS, SIGLAS	vii
RESUMO	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUÇÃO	1
IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA	2
OBJECTIVOS DO ESTUDO	2
Objectivo geral	2
Objectivos específicos.....	2
IMPORTÂNCIA DO ESTUDO.....	2
DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	3
DEFINIÇÃO DE CONCEITOS.....	3
CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA.....	4
1.1. CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL COMO CENTRO DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR.....	5
1.2. PODER DISCIPLINAR. DELIMITAÇÃO CONCEPTUAL.....	6
1.2.1. Fundamentos do poder disciplinar	8
1.2.2. Âmbito do exercício do poder disciplinar	10
1.2.2.1. A Iniciativa Disciplinar	10
1.2.2.2. A Condução do Processo Disciplinar	10
1.2.2.3. A fixação dos factos	11
1.2.2.4. A Aplicação da Medida Disciplinar	11
1.2.3. Características do poder disciplinar	12
1.2.3.1. Natureza Jurídica do Poder Disciplinar.....	12
1.2.3.2. A Essência punitiva ou Sancionatória do Poder Disciplinar	14
1.2.3.3. A Natureza Jurídica Privada do Poder Disciplinar.....	14
1.2.4. Limites ao exercício do poder disciplinar	15
1.2.4.1. Limites externos:	16

1.2.4.1.1.	A lei. Licitude.....	16
1.2.4.1.2.	Limites em razão da Matéria, do Tempo e do Lugar	17
1.2.4.1.3.	Garantias de Defesa. Procedimento Disciplinar	18
1.2.4.1.4.	O Controle Judicial	19
1.2.4.2.	Limites Internos:	19
1.2.4.2.2.	A Graduação da Medida Disciplinar. Princípio da proporcionalidade.....	20
1.3.	MODALIDADES DAS MEDIDAS DISCIPLINARES	21
1.3.1.	Admoestação Verbal ou Simples	21
1.3.1.	Admoestação Registada	22
1.3.2.	Redução Temporária do Salário	22
1.3.3.	Despedimento Disciplinar	23
1.4.	EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DISCIPLINAR	24
1.4.1.	Abuso do Direito	25
1.4.2.	Abuso do Poder Disciplinar: Artigo 57º da LGT.	28
1.4.3.	Presunção do Abuso do Poder Disciplinar	30
1.4.4.	Consequências jurídicas da medida disciplinar abusiva.....	31
1.4.5.	A estabilidade de emprego contra o despedimento abusivo.....	32
1.4.6.	Meios de impugnação da medida disciplinar abusiva	33
	CAPÍTULO II: OPÇÕES METODOLÓGICAS DO ESTUDO	35
2.1.	MODO DE INVESTIGAÇÃO.....	36
2.2.	HIPÓTESES.....	36
2.3.	VARIÁVEIS	36
2.4.	OBJECTO DO ESTUDO.....	36
2.5.	INSTRUMENTO DE INVESTIGAÇÃO	37
2.6.	PROCESSAMENTO E TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO	37
	CONCLUSÃO	38
	RECOMENDAÇÕES	39
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
	LEGISLAÇÕES UTILIZADAS:	42

INTRODUÇÃO

O poder disciplinar é uma figura que encontramos numa relação jurídico-laboral, esta que é caracterizada por nela se encontrar um trabalhador e um empregador que, embora com objectivos diferentes, não estão opostos um do outro, visto que a pretensão de um é a prestação de outro e vice-versa.

Nesta relação, consubstanciada no contrato de trabalho, temos o pano de fundo do nosso desenvolvimento, uma vez que é nela onde se manifestam os poderes do empregador, *máxime* o poder disciplinar, que é a figura que nos propomos em abordar.

O poder disciplinar é visto como sendo a faculdade conferida por lei ao empregador de sancionar o trabalhador. A consagração deste poder não é mais do que a forma jurídica de o empregador tutelar os seus interesses por meio de uma acção disciplinar contra o trabalhador que adopta qualquer comportamento contrário àqueles, sendo que a Lei Geral do Trabalho legitima o exercício deste poder nos termos que a mesma prevê.

Com a mesma intenção que a lei confere o poder disciplinar ao empregador para tutelar os seus interesses, também protege o trabalhador dos excessos ou abusos que aquele pode vir a cometer alegadamente no exercício deste poder. Daí a lei pretender manter um equilíbrio entre os interesses das partes: conferindo-as direitos e obrigações, bem como limitando o exercício de tais direitos à lei.

Desta feita, o nosso trabalho busca trazer à superfície questões que tem que ver com o exercício abusivo do poder disciplinar de acordo com as aspirações da Constituição da República, Código Civil, e a Lei Geral do Trabalho, e, conseqüentemente, da doutrina por se reflectir nelas assuntos pertinentes, já que trata-se de um instituto gerador de relações jurídico-laborais e que é cada vez mais frequente na nossa sociedade.

O nosso trabalho apresenta dois capítulos. O primeiro capítulo compreende a fundamentação teórica, ou seja, o conjunto de conceitos e de teorias, bem como as relações entre eles/elas, que dizem respeito ao objecto de estudo. O segundo cuida da metodologia empregue para a produção do mesmo.

IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

O problema é uma situação de crise que exige solução. Mas concretamente, compreende a dificuldade com a qual se depara o pesquisador e à qual pretende dar resposta. Nesta senda, o problema com o qual nos deparamos, tem que ver com o facto de a lei, de forma indirecta, admitir as medidas disciplinares abusivas, quando reconhece eficácia ao despedimento abusivo, prevendo, para o empregador, sanções que não garantem, do ponto de vista legal, a estabilidade do emprego, ou seja, a lei não obrigada a reintegração do trabalhador despedido de forma abusiva. Deste modo, o problema colocado consiste na seguinte pergunta da partida:

Que consequências jurídicas derivam do exercício abusivo do poder disciplinar no Ordenamento Jurídico angolano?

OBJECTIVOS DO ESTUDO

A presente monografia prossegue os seguintes objectivos:

Objectivo geral

Analisar de forma exaustiva o âmbito do exercício do poder disciplinar.

Objectivos específicos

- 1- Conceituar o poder disciplinar;
- 2- Entender as circunstâncias que determinam o uso abusivo do poder disciplinar;
- 3- Identificar os meios de defesa de que dispõe o trabalhador.

IMPORTÂNCIA DO ESTUDO

O presente estudo é de importância irrefutável, isto porque tem como centro uma relação jurídico-privada que, através da qual, se manifesta um exercício da liberdade contratual dos sujeitos da mesma relação. Porém, diferente das demais relações da vida privada, no contrato de trabalho, as partes estão investidas de direitos ou poderes diferentes, com mais ênfase, o poder disciplinar do empregador que, cujo exercício, “ameaça” o emprego do trabalhador.

A relevância deste estudo, no âmbito do exercício do poder disciplinar, surge também pelo facto de a Lei Geral do Trabalho prever e sancionar o abuso do poder pelo empregador,

uma vez que tal comportamento atenta contra direitos fundamentais dos cidadãos como o direito ao trabalho, ao salário e a estabilidade do emprego.

DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente trabalho limita-se, no ponto de vista espacial, em Angola.

Quanto à delimitação teórica, o trabalho enquadra-se num dos sub-ramos do Direito privado comum, que é o Direito do trabalho.

Quanto à delimitação temporal, o presente trabalho compreende o período que vai de Julho a Dezembro de 2019.

DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

«Exercício dum direito: é a realização de todas as possibilidades de acção que enformam o seu conteúdo. Assunção de comportamentos integrantes do direito ainda que os mesmos se destinem só a defendê-los». (Carmo, 2015, p. 113).

«Poder Disciplinar: corresponde a uma faculdade atribuída a uma das partes, o empregador, de impor sanções à outra, maxime o despedimento». (Martinez, 2006, p. 616).

«Abuso do Direito: é o acto que excede a necessária correspondência do exercício aos fins para os quais o mesmo foi atribuído pela ordem jurídica. (Sá, 2005, p.115)

«Direito Subjectivo: é o poder reconhecido pela ordem jurídica para tutela de um interesse ou núcleo de interesses de uma ou mais pessoas determinadas».(Silva, 2004, p. 190)

CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

1.1. CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL COMO CENTRO DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

Os poderes do empregador, em especial, o poder disciplinar, se manifestam no seio do contrato de trabalho. Desta feita, importa-nos fazer referência à noção de contrato de trabalho para podermos alcançar com exactidão o âmbito de aplicação, conteúdo e função do poder disciplinar neste domínio.

No nº 3 do artigo 3º da Lei Geral do Trabalho, adiante designada por LGT, está a noção de contrato de trabalho: *«é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo em contrapartida uma remuneração»*.

Desta noção legal do contrato de trabalho, para além do elemento pessoal, é possível apontar outros elementos essenciais como a prestação de uma actividade, a execução da actividade com subordinação jurídica e a existência de uma remuneração; esta prestação da actividade do trabalhador ao empregador constitui o objecto do próprio contrato de trabalho e é executada sob o poder do empregador, em especial ao poder de direcção.

Na verdade só é possível classificar uma relação como contrato de trabalho se existir subordinação jurídica que, neste âmbito, é acompanhada da subordinação económica do trabalhador na maioria dos casos. Como sabemos, é através desta subordinação que se caracteriza e distingue o contrato de trabalho de outras figuras que lhe são próximas, como sucede, por especialmente, com o contrato de prestação de serviços, previsto no artigo 1154ºCC.

(Lima, 2014, pp. 13-14)

De acordo com a citação acima, é a partir do elemento «subordinação jurídica» que podemos determinar uma relação jurídico-laboral, sendo este, a par da remuneração, o principal na caracterização da referida relação, bem como da diferenciação desta com outras relações jurídicas do domínio privado, mormente o contrato de prestação de serviço.

A existência de um contrato de trabalho pressupõe que a execução da actividade requerida seja feita pelo trabalhador, sob a alçada do poder de que o empregador é titular, no domínio do trabalho subordinado. Com isto afirma-se que a posição do empregador é normalmente definida como uma posição de poder, posição essa que torna o contrato desequilibrado e diferente, ou mesmo *sui generi*, quando comparado com a generalidade dos contratos no domínio privado, já que nestes as partes têm na relação jurídica posições diferentes mas equivalentes.

Para atenuar tal desequilíbrio na relação de trabalho, a legislação angolana muito tem contribuído, criando mecanismos de defesa do trabalhador e, procurando, deste modo, diminuir a supremacia do empregador. Ganham neste campo especial relevo as normas constitucionais em matéria laboral, ao elevarem à categoria de direitos fundamentais alguns direitos dos trabalhadores, como o direito ao trabalho (art.º 76º, nº1, CRA), o direito ao salário (art. 76º, nº 2), a liberdade sindical (art.º 50º) e o direito a greve (art. 51º, nº 1).

Porém, e apesar de toda a protecção normativa ao trabalhador, a posição do empregador não deixa de ser de poder, especialmente notória no poder de pôr fim ao contrato de trabalho, privando o trabalhador da sua fonte de renda; daí decorre a preocupação da lei de limitar os poderes do empregador, especialmente o poder disciplinar, quando o seu exercício determina a cessação da relação laboral. (idem, 2014)

1.2. PODER DISCIPLINAR. DELIMITAÇÃO CONCEPTUAL

Antes de começarmos uma abordagem mais extensiva sobre o subtema, surge a necessidade de se fazer uma referência conceptual ao poder disciplinar. Vamos, aqui, optar pela construção do conceito de poder disciplinar a partir dos termos que o integram: Poder e Disciplina.

No que tange ao conceito de poder, vários sentidos são possíveis porém, para o que nos propomos apresentar neste trabalho, interessa a perspectiva jurídica do mesmo. Desta feita, e para tal abordagem, parece de grande apoio a formulação de Gomes da Silva Apud Nigiolela (2014, p. 19) segundo a qual: *«o poder consiste na disponibilidade, para certa pessoa, de meios que a lei declara legítimos para alcançar determinado fim, ou que atribui eficácia para tal, quando esse fim é um efeito que depende da ordem jurídica».*

Neste prisma, o poder é compreendido como sendo todos os mecanismos legais, postos a disposição de uma pessoa para satisfazer um interesse legítimo ou meios aos quais a ordem jurídica atribui eficácia para os proteger interesses legítimos.

Já o conceito de disciplina é de significado amplo, porém é destacado o entendimento que a nível do Direito se dá ao conceito. Neste sentido, a disciplina refere-se ao conjunto de regras, ordens ou obrigações que regem certas corporações ou colectividades. É esta menção ao conceito de disciplina que nos permite delimitar o sentido em que o poder disciplinar em causa é exercido.

Com a conjugação dos termos do conceito (poder e disciplina) já é possível compreender o Poder Disciplinar, seguindo a visão de dois dos autores citados no presente trabalho:

Segundo Nigiolela (2014, p. 20) o poder disciplinar é «a *faculdade reconhecida ao empregador de estabelecer normas no seio da empresa para garantir a eficiência da actividade, tendo em conta os fins a que se propõe*».

De acordo com esta visão, o poder disciplinar manifesta-se como sendo o poder de criar normas norteadoras da actividade dos trabalhadores, a fim de prosseguir a finalidade preconizada, isto é, através dessas regras, o empregador pretender que a actividade prestada seja eficiente e responda as reais necessidades da sua empresa. Neste conceito, fica evidente uma forte semelhança do poder disciplinar com o poder de direcção do empregador.

Noutro sentido, apresentado por Fernandes (1999, p. 256) o poder disciplinar «*consiste ele na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar internamente, sanções aos trabalhadores ao seu serviço cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento da empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato*».

Os conceitos apresentados pelos autores citados apresentam campos diferentes do poder disciplinar, mas transmitem a mesma ideia: com o poder disciplinar o empregador tenciona manter um padrão de conduta adequado à realização do contrato celebrado, a fim de atingir os fins.

Os dois entendimentos nos conduzem a duas perspectivas do poder disciplinar, tratados pela doutrina:

- a) **Perspectiva prescritiva:** faculdade, reconhecida pela ordem jurídica ao empregador, de fixar regras de comportamento no seio da empresa. Entenda-se que ficam excluídas as orientações que estejam directamente ligadas a execução da prestação laboral, porque estas enquadram-se no âmbito do poder de direcção;
- b) **Perspectiva sancionatória:** poder de punir os trabalhadores que violem deveres decorrentes da relação laboral. Integram-se neste conteúdo a violação das regras estabelecidas na perspectiva prescritiva do poder disciplinar. Em síntese, o poder disciplinar na perspectiva sancionatória é o poder de punir o trabalhador pelo cometimento de uma infracção disciplinar.

(Nigiolela, 2014, p. 21)

Na primeira perspectiva, temos o poder disciplinar como faculdade do empregador fixar regras de comportamento no seio da sua empresa. Na segunda, temos o poder disciplinar como o poder de sancionar os seus trabalhadores por violação das regras estabelecidas ou por

infracção disciplinar. Podemos depreender destas perspectivas um sentido amplo e outro restrito do poder disciplinar, pelo que, o sentido amplo correspondente a prescrição e o restrito a sanção.

1.2.1. Fundamentos do poder disciplinar

Sobre os fundamentos do poder disciplinar, cabe introduzir uma pequena nota: é uma questão muito controvertida na doutrina laboral, dada a notória singularidade de que a acção disciplinar se reveste no campo das relações de trabalho, sobretudo quanto ao seu aspecto punitivo.

Para explicar e justificar este poder, a ideia que mais frequentemente se recorre é a de que a incorporação do trabalhador numa organização (*máxime* empresa) implica a sua sujeição as regras de conduta correspondentes às exigências próprias da organização, isto é, exigências destinadas a manter a coesão e a articulação funcional dos elementos produtivos que a constituem.

Porém, a verdade é que essa prerrogativa é conferida pela lei às entidades patronais independentemente da existência de uma organização empresarial, ou mesmo outro tipo de organização ou meios. É possível, contudo, ficcionar o aspecto organizativo mesmo nas relações de trabalho mais simples (como aquelas que se constituem entre indivíduos, visando a satisfação de necessidades pessoais e privadas de um deles), mas dificilmente se compreenderia que sobre tal ficção se pudesse construir um poder de carácter excepcional, como é o poder disciplinar. (Martinez, 2006)

Para esclarecer estas visões, quanto ao fundamento do poder disciplinar, duas teses se tem discutido a nível da doutrina: As Teses Contratualistas e as Teses Institucionalistas ou Comunitárias:

Teses Contratualistas: Segundo as quais o contrato de trabalho estaria na origem do poder disciplinar, assentando este no consenso prévio entre o trabalhador e a entidade patronal. Esta posição começou por se afirmar no sentido da proximidade entre as sanções disciplinares e as cláusulas penais também denominadas penas convencionais, (...) a tese contratualista evoluiu no sentido de explicar o poder disciplinar pelo facto de ser o contrato de trabalho que investe a entidade patronal numa posição de «autoridade e direcção» sobre o trabalhador.

(idem, p. 267)

Esta tese, ao nosso ver, tem um carácter objectivo, na medida em que considera o contrato de trabalho como sendo suficiente para que um dos entes da relação (o empregador) tenha e exerça sobre o outro (trabalhador) o poder disciplinar. E este entendimento estende-se também a consideração de o poder disciplinar ter um carácter relativo, produzindo efeitos, apenas, entre o empregador e o trabalhador, durante execução e vigência do contrato de trabalho.

Teses Institucionalistas ou Comunitárias: Que, encarando a empresa como uma organização de meios dotada de exigências próprias concernentes à sua coesão, ao seu equilíbrio estrutural e à optimização do seu funcionamento, tidas como distintas do interesse económico do seu titular, encontra naquelas exigências o fundamento do poder disciplinar e explica a sua atribuição ao empresário pelo facto de ser este o chefe da organização, responsável pela sua permanência e pelo seu funcionamento. Como é óbvio, a semelhança utilizada é a do poder hierárquico existente em qualquer organização privada ou pública, permitindo simultaneamente justificar do mesmo modo a disciplina laboral nas empresas capitalistas e nas empresas socialistas.

(idem, p. 268)

Esta tese, por sua vez, defende que o poder disciplinar é concebido no seio de uma empresa, sendo esta uma organização dotada de meios próprios à prossecução dos seus fins, considerando que tais meios constituem uma garantia pra satisfação dos interesses económicos da mesma, da qual os contratos laborais fazem parte. Esta tese salienta ainda a institucionalização do poder disciplinar pelo facto de este poder ser exercido pelo empregador ou por superiores hierárquicos do trabalhador.

Podemos dizer que, das duas teses, não há uma contradição efectiva ou verdadeira, uma vez que elas apresentam-se como duas perspectivas em relação ao mesmo problema: O poder disciplinar funda-se no contrato de trabalho, nos termos do qual as partes podem autotutelar os seus interesses, tal como ocorre noutros contratos da esfera privada. Nesta sequência, o poder disciplinar encontra o seu fundamento numa particular estrutura contratual, especialmente relacionada com a inserção empresarial.

Cá, entre nós, a polémica tem menos importância, na medida em que o nosso legislador, no art.º 46º (LGT) conferiu expressamente o poder disciplinar ao empregador e sujeita o seu exercício ao contrato de trabalho (nº1, art.10º). Esta regra está relacionada por um lado, com o facto de o poder disciplinar ser consequência do poder de direcção e, por outro lado, na medida em que, de certo modo, o poder disciplinar ter uma especial justificação numa organização empresarial.

1.2.2. Âmbito do exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar, tal como acima referimos, é conferido a entidade empregadora, no âmbito de um contrato de trabalho. E é na noção legal de contrato de trabalho, trazido pelo nº3 do art.º 3º, que está pressuposto o poder disciplinar, quando faz referência à “autoridade e direcção” do empregador, e este poder é atribuído directamente pela lei ao empregador em todos os contratos de trabalho.

Em suma, o poder disciplinar, seguindo a lógica de Capeça (2012) resume-se em:

- a) A Iniciativa Disciplinar;
- b) A condução do processo disciplinar;
- c) A fixação dos factos;
- d) A aplicação de sanções.

1.2.2.1. A Iniciativa Disciplinar

Este âmbito do poder disciplinar, se refere a faculdade de iniciar um processo disciplinar, e compete ao empregador ou a quem, na empresa, tenham sido delegados poderes para o efeito, através de um documento escrito.

Pode traduzir-se na instauração de um processo disciplinar ou na abertura de um inquérito para apurar a eventual ocorrência de infracções disciplinares e a determinar a sua autoria. Isto é, quando existam dúvidas quanto à infracção disciplinar praticada ou à pessoa do seu autor, não se instaura o processo disciplinar, mas sim um inquérito.

(idem, p. 76)

A iniciativa processual por parte do empregador manifesta, mais uma vez, a supremacia deste sobre o trabalhador na relação de trabalho, na medida em que o trabalhador sujeita-se a esta iniciativa sempre que incorrer na prática de uma infracção disciplinar: Ou instaurar um inquérito ao invés de um processo disciplinar, sempre que não estiver claro sobre a infracção cometida ou do seu autor.

1.2.2.2. A Condução do Processo Disciplinar

Este não é mais do que o acompanhamento do processo disciplinar, do seu início até o fim. Aqui, a instrução fica a cargo de um instrutor indicado pelo empregador, instrutor este que pode ser de categoria superior ou igual à do trabalhador arguido, ao qual cabe não só

ouvir o trabalhador, mas todas as pessoas cuja participação interessa ou que poderão contribuir para a busca da verdade material.

Há também, nos termos da lei, a possibilidade de o empregador suspender o trabalhador arguido na pendência do processo. Esta medida, considerada uma providência cautelar, para garantir o êxito do processo, pode realizar-se com a convocatória, no caso de a presença do trabalhador no local do trabalho se mostrar inconveniente para o correcto andamento do processo, porém, sem prejuízo do pagamento pontual do salário.

E no caso de o trabalhador for representante sindical ou membro de representação dos trabalhadores, esta suspensão deve ser comunicada ao órgão competente, conforme dita o art.º 53º da LGT.

1.2.2.3. A fixação dos factos

Na fixação dos factos, o empregador ou seu substituto pode, no exercício do poder disciplinar, reunir todos os factos ou acontecimentos que rodeiam a infracção praticada pelo trabalhador.

A importância da fixação dos factos, revela-se no momento da aplicação de uma medida disciplinar ao trabalhador pela prática de uma infracção, sendo que, para tal, o empregador deverá ter em consideração a infracção cometida, o momento da sua prática, a gravidade etc., sendo que depois do relatório segue-se a decisão ou aplicação da medida disciplinar.

Portanto, na fixação dos factos e a consequente medida disciplinar, o aplicador deve ter em conta a situação actual do trabalhador, isto porque não poder instaurar outro processo independente para uma outra possível infracção disciplinar, sendo que qualquer outra infracção cometida pelo trabalhador poderão servir de agravantes para a aplicação da medida disciplinar no processo pendente. (idem)

1.2.2.4. A Aplicação da Medida Disciplinar

Nos termos do art.º 50º da LGT, a aplicação da medida disciplinar está a sujeita aos seguintes requisitos:

- 1- A medida disciplinar não pode ser validamente decidida antes de decorridos três dias ou depois de decorridos trinta (30) dias sobre a data em que a entrevista se realize;
- 2- A medida disciplinar é comunicada por escrito ao trabalhador nos cinco (5) dias seguintes à decisão por qualquer dos meios referidos no nº 3 do artigo 48º, devendo a

comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição;

3- Sendo trabalhador representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, é enviada, no mesmo prazo, cópia da comunicação feita ao trabalhador, ao sindicato ou ao órgão de representação, devendo este pronunciar-se no prazo de dez dias úteis.

A aplicação da medida disciplinar encerra o alcance prático do poder disciplinar do ponto de vista restrito. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um carácter conservatório e intimidativo, isto porque procura manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse do empregador.

É, contudo, uma reacção ao comportamento culposo do trabalhador que visa, acima de tudo, a pessoa do trabalhador, de modo a reprimir o seu comportamento inadequado ao levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado.

1.2.3. Características do poder disciplinar

A caracterização do poder disciplinar, ajudar-nos-á, de concreto, a entender a sua natureza na relação jurídico-laboral, sendo que a partir da sua configuração no art. 46º e do próprio carácter privado da relação jurídico-laboral, podemos enunciar quatro características:

- a) A sua Natureza Jurídica;
- b) A sua Essência Punitiva;
- c) A sua Natureza Privada e Egoística.

1.2.3.1. Natureza Jurídica do Poder Disciplinar

Nesta primeira característica, temos a questão da qualificação do poder disciplinar. É uma questão pertinente e de alguma controvérsia na doutrina, sendo que a resposta a mesma é de extrema importância face as consequências jurídicas a que pode dar lugar.

A divergência doutrinária situa-se entre aqueles que qualificam o poder disciplinar como um direito subjectivo e aqueles que não admitem a suficiência desta qualificação, sendo que, para eles, haveria situações em que o empregador estaria obrigado a usar essa prerrogativa tendo como critério os interesses da organização. Para esta parte da doutrina, estaria em causa um poder funcionalizado.

Diante desta divergência doutrinária, temos a adoptar a posição que qualifica o poder disciplinar como um direito subjectivo, uma vez que, tomado o conceito de poder funcional, não nos leva a crer que, diante de uma infracção disciplinar, o empregador seja obrigado a punir o trabalhador, mesmo tendo em conta os interesses da empresa. Assim, o poder disciplinar é um direito subjectivo, mas que se apresenta como um poder discricionário na medida de só ser exercido se o empregador achar oportuno. (Ramalho, 2012)

Para a nossa abordagem, tomamos parte da doutrina maioritária, apresentada por Nigiolela, segundo a qual o poder disciplinar é um direito subjectivo. Logo, torna-se imprescindível debruçarmos sobre o direito subjectivo para melhor compreendermos a razão da subsunção do poder disciplinar ao mesmo:

O direito subjectivo propriamente dito, segundo Silva (2004, p. 190):

É o poder jurídico (reconhecido pela ordem jurídica a uma pessoa) de livremente exigir ou pretender de outrem um comportamento positivo (acção) ou negativo (omissão) ou de por acto livre de vontade, só de per si ou integrado por um acto de uma autoridade pública, produzir determinados efeitos jurídicos que inevitavelmente se impõem a outra pessoa (contraparte ou adversário).

Vamos tomar a segunda modalidade de direito subjectivo, acima citado, trazido pela segunda parte desta definição, “*um acto livre de vontade, só de per si de produzir determinados efeitos jurídicos que inevitavelmente se impõem a outra pessoa*”, para considerar o poder disciplinar na categoria de direito potestativo por este se reconduzir a uma alteração na esfera jurídica do trabalhador, que se encontra na correspondente posição jurídica de sujeição, ou seja, o trabalhador vê a produção forçosa de uma consequência na sua esfera jurídica por mero efeito do exercício do direito subjectivo do empregador, diante de uma infracção disciplinar que torna impossível a continuidade da relação jurídico-laboral:

Diz-se potestativo o direito que se caracteriza por o seu titular o exercer por sua vontade exclusiva, desencadeando efeitos na esfera jurídica de outrem, independentemente da vontade deste. O sujeito passivo nada pode fazer, nem para cooperar na realização do direito, nem para o impedir.

(Prata, 2009, p. 523)

Nesta perspectiva, diante de uma infracção disciplinar grave praticada pelo trabalhador, o empregador pode, por um acto de vontade, instaurar um processo disciplinar e aplicar a respectiva medida (*maxime* despedimento), ficando o trabalhador sujeito à tal medida.

Porém, deve-se frisar que a manifestação do poder potestativo só é evidente no caso de despedimento do trabalhador por justa causa subjectiva, isto é, quando este viole de forma grave os deveres laborais, situação que não poderá reagir contra extinção da relação de trabalho, devendo suportar este efeito na sua esfera jurídica por força do poder potestativo do empregador.

Logo, quanto à natureza jurídica, o poder disciplinar é um verdadeiro direito subjectivo, na medida em que se apresenta como um mecanismo legal do empregador de prosseguir seus fins e que a ordem jurídica reconhece como dignos de protecção legal.

1.2.3.2. A Essência punitiva ou Sancionatória do Poder Disciplinar

O poder disciplinar é, na sua essência, um poder de punir. A reacção do empregador relativamente a conduta do trabalhador tem por objecto a pessoa do trabalhador, visando castigá-lo pelo comportamento inadequado, e não ressarcir ou compensar o empregador pela infracção cometida.

Essa punição vai consubstanciar-se numa sanção disciplinar que, por sua vez, tem sobretudo um objectivo conservatório e intimidatório, na medida em que, com a mesma, se pretende manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado aos interesses da empresa e garantir que a infracção cometida por este não se repita com os demais trabalhadores, sendo que a aplicação de sanções funciona também como prevenção de futuras infracções. (op cit)

1.2.3.3. A Natureza Jurídica Privada do Poder Disciplinar

E, finalmente é de destacar a natureza privada do poder disciplinar laboral. Estas características têm três sentidos:

- 1- É um poder privado, na medida em que se insere numa relação de direito privado (sendo que o direito do trabalho é ramo do direito privado), porque protagonizada por sujeitos privados ou, no caso do empregador, por entes privado ou públicos, despido do seu “ius imperii”;
- 2- É um poder privado no sentido de que actua uma forma de justiça privada, uma vez que é o empregador “vítima” da infracção, que a julga e aplica a sanção correspondente;
- 3- É um poder privado no sentido de que prossegue interesses particulares, do próprio titular do poder, isto é, interesses relativos à qualidade de empregador ou os interesses da empresa.

(idem, p. 78)

Essa natureza privada e egoística do poder disciplinar põe em causa dois institutos da ordem jurídica privada: o princípio da igualdade das partes nas relações jurídicas de direito privado e o monopólio da justiça pública, uma vez que admite-se, de forma indirecta, que o empregador, diante de uma infracção disciplinar, realize a justiça em nome próprio.

Neste sentido, partindo do princípio de que nas relações privadas os intervenientes encontram-se em pé de igualdade, o instituto do poder disciplinar confere uma posição privilegiada para o seu titular, na medida em que o empregador orienta e dirige o trabalhador à adopção de comportamentos adequados à realização de seus interesses, beliscando, deste modo, o princípio da igualdade, bem como o princípio do monopólio da justiça, já que ao empregador é permitido fazer justiça contra o trabalhador pela prática de uma infracção, através da aplicação de uma pena privada, definida unilateralmente por um sujeito privado para outro.

1.2.4. Limites ao exercício do poder disciplinar

No âmbito da relação de trabalho, o poder disciplinar, para o empregador, apresenta-se como o garante do equilíbrio das posições jurídicas das partes ao estabelecerem o vínculo contratual, na prossecução dos seus interesses, que não são comuns: por um lado, o empregador tem como fim a prossecução dos seus objectivos empresariais ou organizacionais, através da disponibilização da actividade laboral de outrem, cuja actividade dirige; por outro lado, o trabalhador, pretende prestar a sua actividade (quer manual ou intelectual) mediante uma retribuição, mas pretende também, tendencialmente, atribuir a outrem a gestão do risco inerente a sua actividade.

De acordo com Silva (2013) segundo o qual num Estado de Direito existem limites ao exercício do direito subjectivo e, consequentemente do poder disciplinar, constata-se que o problema desses limites é de índole prática que pode, em termos simples, desdobrar-se em duas subquestões: em primeiro lugar saber o que é lícito ao empregador fazer ao abrigo do poder disciplinar que a lei lhe confere e, em segundo lugar, como o trabalhador se pode defender de um eventual exercício abusivo do poder disciplinar pelo empregador.

O exercício do poder disciplinar tem que ter limites para que a sua actuação, pelo empregador, se deva manter nos termos do equilíbrio entre os interesses de gestão do empregador e os encargos acrescidos que ele assume pelo facto de recorrer ao trabalho subordinado.

(idem, p. 83)

A doutrina germânica, a este propósito, procede a divisão entre limites externos e limites internos, que a título de direito comparado, vamos tomá-los para uma melhor compreensão dos limites legais ao exercício do poder disciplinar. Nesta perspectiva, são de referir os limites externos e os limites internos.

1.2.4.1. Limites externos:

De acordo com a definição apresentada por Sérvulo Correia Apud Silva (2013) os limites externos da discricionariedade são constituídos pela competência, pelas normas sobre os pressupostos, o conteúdo dos actos e pelas normas jurídicas sobre as formalidades e a forma. Tais limites são constituídos pela lei, a matéria, o tempo e o lugar, as garantias de defesa e o controle judicial:

1.2.4.1.1. A lei. Licidade

A lei funciona como um limite ao exercício do poder disciplinar, na medida em que a mesma só garante legitimidade de acção disciplinar ao empregador quando o trabalhador pratica alguma infracção disciplinar, constituindo tal infracção numa justa causa para a aplicação de uma medida disciplinar (*máxime* o despedimento disciplinar), tal como determina o art.º 46º da LGT que o empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas.

Resulta da interpretação desta disposição legal que o exercício do poder disciplinar sancionatório está condicionado ou limitado à prática de uma infracção disciplinar por parte do trabalhador, infracção esta que o legislador angolano cuidou de definir que, para efeitos da aplicação da LGT, deve-se entender, nos termos do nº 18 do art. 3º, como sendo: “*O comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no art.44º*”.

Porém, embora o legislador tenha delimitado o que se deve entender por infracção disciplinar, há uma parte da doutrina trabalhista que entende não serem taxativas as menções do art.44º para efeitos de exercício do poder disciplinar. A menção é meramente exemplificativa, ou seja, podem caber mais actos do trabalhador que, embora não estejam tipificados, acarretam consequências para o empregador. Fala-se de comportamentos extra-laborais do trabalhador que tenham alguma repercussão da sua actividade laboral ou mesmo na empresa.

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 daqueles interesses, isto é, da prática de uma infracção disciplinar. Assim, não actua licitamente o seu direito o empregador que sanciona disciplinarmente um trabalhador por uma conduta correspondente ao exercício de um direito próprio laboral ou não laboral – a recusa de cumprimento de uma ordem ilegal, o aproveitamento de uma permissão de actuação conferida pela lei, a reclamação contra situação discriminatória, ou uma conduta atinente à vida pessoal do trabalhador, logo, no exercício do direito à intimidade da vida privada.

(idem, p. 185)

Logo, é entendimento de que a licitude do exercício do poder disciplinar pelo empregador deve corresponder à prática de uma infracção disciplinar pelo trabalhador, sendo que este se encontra adstrito as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Assim, tomando o poder disciplinar como um direito subjectivo, considera-se a lei o primeiro e principal limite ao seu exercício.

1.2.4.1.2. Limites em razão da Matéria, do Tempo e do Lugar

O exercício do poder disciplinar também encontra limites quanto a matéria, tempo e lugar. E estes limites são relativos a conduta do trabalhador, e a execução ou vigência do contrato de trabalho:

- a) Em razão da matéria – só podem ser sancionadas com medidas disciplinares as acções ou omissões relacionadas com a prestação de trabalho;
- b) Em razão do tempo – o exercício do poder disciplinar é, naturalmente, condicionado à vigência do contrato de trabalho. Neste aspecto, além da observância dos prazos de prescrição e caducidade, constata-se, também mais uma vez, a relatividade do poder disciplinar. Portanto, só pode ser exercido contra um trabalhador em exercício de funções e dentro dos prazos previsto no art.61º.
- c) Em razão do lugar – regra geral, não pode o trabalhador sofrer sanções disciplinares por factos ocorridos fora do local de trabalho.

(Silva, 2013, p. 189)

Estes limites têm a sua relevância no facto de procurarem proteger o trabalhador contra a arbitrariedade do empregador, na medida em que este só poderá exercer o poder disciplinar dentro dos prazos que a lei prevê no art.61º, bem como somente, regra geral, sobre matérias ligadas directamente com a prestação do trabalho e n local de trabalho. Naturalmente que os limites do lugar e matéria abarcam algumas excepções que acima já referimos, que tem que ver com as condutas extralaborais do trabalhador poderem, até certa medida, ser objecto de sanção disciplinar.

1.2.4.1.3. Garantias de Defesa. Procedimento Disciplinar

Para o exercício do poder disciplinar, a lei, embora confira liberdade ao empregador quanto a decisão a tomar, não deixa de exigir o cumprimento de certos trâmites legais, fazendo com que a formação da vontade que a conduta do empregador traduz, resulte de um processo que, logicamente, se enquadra entre as garantias dos trabalhadores e da legalidade. Neste sentido, importa fazer referência ao procedimento disciplinar, previsto no art.48º a 55º da LGT.

O procedimento disciplinar, destina-se a assegurar a clareza e transparência da decisão assumida pelo empregador, ao mesmo tempo que garante ao trabalhador o direito a defender-se. A sua elaboração faculta ainda a possibilidade de sindicatizar eficazmente a aplicação das sanções disciplinares.

(idem, p. 23)

Este procedimento é entendido como sendo a sequência de actos impostos por lei que visam a aplicação de uma medida disciplinar ao trabalhador infractor, sendo esta uma faculdade legal atribuída ao empregador, na medida que ao final de um procedimento disciplinar em que o trabalhador tenha cometido uma infracção grave, decida em aplicar a medida disciplinar adequada àquela conduta.

(...) Se a lei impõe a observância de trâmites na formação da vontade é porque os considera indispensáveis à garantia dos interesses, sobretudo, dos trabalhadores. Os artigos 50º a 61º da LGT, de maneira inequívoca consubstanciam o direito de defesa do trabalhador prescrevendo, sob pena de nulidade, a audiência prévia do trabalhador; a sua convocação e consequente audição para uma entrevista que deve ser reduzida a escrito e um prazo antes do qual a medida disciplinar não pode ser validamente decidida. O exercício do poder disciplinar tem que ser processualizado, dada a sua essência punitiva, e esta exigência justifica plenamente a nulidade da sanção proferida sem processo disciplinar.

(idem, p. 190)

O procedimento disciplinar representa, portanto, uma garantia do emprego do trabalhador, na medida em que confere poder a este de defender-se dos factos a si imputados. A importância e obediência a este limite, pelo empregador, é garantida pela própria lei, quando, declara nulo o despedimento disciplinar que não for acompanhado de um processo válido, tal como prevê o art.º 208º.

1.2.4.1.4. O Controlo Judicial

Em termos práticos, na grande maioria dos casos, o conhecimento ou até mesmo o controlo judicial, da forma como, de facto, o poder disciplinar é exercido, só se verifica depois da constatação de um facto consumado (depois de uma medida disciplinar aplicada), já que as acções sobre matéria disciplinar que vão em tribunal são, maioritariamente, as acções de impugnação do despedimento.

O limite, por excelência, da liberdade de acção do empregador no exercício do poder disciplinar, é representado pelo controle judicial. Este controle é exercido a *posteriori*, por provocação do empregado que, normalmente, não se conforma com a penalidade irrogada ou que entender injusto seu despedimento. (idem, p. 190)

Portanto, todo o processo de aplicação de medidas disciplinares conservatórias se mantém dentro do centro de trabalho ou empresa, e não é pois de fácil controlo, uma vez que a decisão do empregador goza de execução imediata, isto é, tão logo é comunicada ao trabalhador, sem que tal medida seja submetida a qualquer órgão externo para validação.

Com isso, somente o controle judicial pode, nestes termos, limitar o exercício do poder disciplinar do empregador, contando que pode anular a medida disciplinar aplicada que, por imperativo legal estão sujeitas a um procedimento, ou também pode julgar improcedente tal medida por entender que não tenha havido infracção disciplinar que justifique a medida aplicada.

1.2.4.2. Limites Internos:

De acordo com a definição apresentada por Sérvulo Correia Apu Silva (idem, p. 191)), «*os limites internos da discricionariedade são aqueles que condicionam a própria escolha entre as várias atitudes abstractamente possíveis, fazendo com que algumas deixem de o ser, embora não haja lei expressa que as proíba.*»

Nessa perspectiva, são de referir como limites internos, o fim e a graduação:

1.2.4.2.1. O Fim

O exercício do poder disciplinar representa o poder que a lei confere ao empregador de tutelar os seus interesses ou da empresa. Esta caracterização privada e egoística do poder disciplinar tem grandes implicações; embora que o poder disciplinar seja atribuído por lei para

a tutela dos interesses do empregador, serão mesmo esses interesses a limitar a actuação do mesmo.

Neste prisma, por exemplo, será considerada legítima a medida disciplinar aplicada ao trabalhador pela prática da infracção de desobediência que fira os interesses empresariais do empregador; mas essa legitimidade já será afastada se a medida for aplicada em resultado de uma conduta atinente à vida pessoal do trabalhador que desagrade o empregador, isso desde que não tenha implicações no cumprimento dos seus deveres ou atente contra os interesses da empresa. (Silva, 2013)

1.2.4.2.2. A Graduação da Medida Disciplinar. Princípio da proporcionalidade

Este, e último, é o limite ao exercício do poder disciplinar que também merece grande atenção, pelo facto de consistir exactamente no *quantum* da medida disciplinar a aplicar. Esta matéria revela-se muito importante, na medida em que se pretende saber se, diante de uma infracção disciplinar, pode o empregador aplicar a medida que lhe convier.

A resposta é naturalmente negativa, na medida em que, tal permissão levaria a excessos das medidas aplicadas. Portanto, ao aplicar a medida disciplinar (a redução temporária do salário e o despedimento disciplinar) o empregador deve seguir a regra da graduação da medida disciplinar, prevista no art.51º LGT.

Devem pois ser ponderadas todas as circunstâncias agravantes e atenuantes no caso concreto e os usos da empresa em situações análogas anteriores – a limitação objectiva da discricionariedade no exercício do poder impõe também aqui limitações acrescidas por obrigar, pelo menos, à justificação objectiva das diferenças de tratamento (se, por exemplo, uma trabalhadora tiver relações amorosas no local de trabalho com o seu superior hierárquico, não parece legítimo despedir a primeira com base na sua conduta moral e não o segundo por ser um trabalhador mais importante para a empresa).

(idem, p. 193)

Logo, percebe-se que, com a graduação da medida disciplinar, o legislador procurou acautelar as situações de excessos das medidas ou injustiça laboral, no sentido de que, o empregador deverá considerar e ponderar todos os factos em volta da infracção cometida, tais como: a sua gravidade e consequência, o grau de culpa do trabalhador, os seus antecedentes disciplinar e as circunstâncias agravantes ou atenuantes da sua responsabilidade.

1.3. MODALIDADES DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Quando se fala de medidas disciplinares, quer-se referir as sanções ou punições aplicáveis ao trabalhador infractor. O exercício do poder disciplinar pelo empregador materializa-se na possibilidade que este dispõe de aplicar uma sanção ao trabalhador pela prática de uma infracção.

Porém o legislador ordinário não nos apresenta uma definição de medida disciplinar, ficando aberta à interpretação do aplicador. Estas medidas estão previstas no artigo 47º da LGT, que passamos a descrever:

1.3.1. Admoestação Verbal ou Simples

A admoestação por parte do empregador resume-se em chamar a atenção do trabalhador que tenha adoptado uma conduta reprovável, que não seja grave ao ponto de ameaçar a relação de trabalho. Com esta medida o que o empregador pretende é censurar, oralmente, o trabalhador, sendo que esta medida apresenta-se como a menos grave em relação as outras e, para a aplicação da mesma, o legislador não sujeita ao processo disciplinar, como nas demais.

Contrariamente a esta admissão do legislador, há uma oposição que defende a audiência prévia do trabalhador para a aplicação da referida medida, com fundamento no facto de este ser confrontado com facto a si imputados e, daí a necessidade de ser ouvido antes, a menos que seja autuado em flagrante, facto que dispensaria a audiência prévia: *«o trabalhador será confrontado com os factos a si imputados, daí a necessidade d audiência prévia para que se possa aplicar validamente a admoestação. A menos que o trabalhador seja encontrado em “flagrante delito”, facto de dispensaria a audiência prévia»*. (idem, p. 57)

Esta visão parece-nos fazer sentido, considerando a possibilidade de o trabalhador não ter cometido a infracção disciplinar pela qual é censurado e, o legislador, ao sujeitar a aplicação desta medida a um processo curto e de pouca complexidade (audiência prévia), asseguraria o direito de defesa do trabalhador.

Contudo, apesar de o legislador não ter assegurado o direito de defesa do trabalhador quanto a aplicação desta medida, entendemos não haver ameaça a estabilidade do emprego do mesmo, sendo que tal medida não constitui antecedentes na eventualidade de uma posterior infracção.

1.3.1. Admoestação Registada

Do ponto de vista do conteúdo, esta medida equipara-se com a anterior, mas difere daquela em relação a forma e efeitos que dá lugar, isto é, a aplicação desta medida é feita através de um registo no processo individual do trabalhador, conforme dita o art.55º, registo este que servirá como antecedente disciplinar, para efeitos de aplicação de uma medida disciplinar mais grave, tal como podemos depreender do art.º51º.

De igual modo, o legislador também põe de fora de um processo disciplinar a aplicação desta medida ficando outra vez, o trabalhador, desprovido do seu direito de defesa. Aqui, vamos concordar com a posição de Nigiolele que salienta que esta solução do legislador viola o direito de defesa do trabalhador, que goza de protecção constitucional, nos termos do nº4 do art.º 29º (CRA), que consagra que todos têm direito a que uma causa em que intervenham seja objecto de decisão (...) mediante processo equitativo.

(...) A opção do legislador angolano viola o direito a defesa constitucionalmente consagrado, as disposições acima referidas e, por consequência, permite a agravação de uma posterior sanção disciplinar sem que o trabalhador tenha exercido o direito de defesa no âmbito de um processo disciplinar anterior. (idem, p. 58)

A referência ao processo equitativo é em relação as garantias de defesa do arguido, incluindo nestas o exercício do contraditório, sendo que a necessidade do mesmo processo é ainda referida na CRA, como garantia constitucional, o direito a defesa, nº1 do art.º 67º (com as devidas adaptações), portanto, a audiência prévia asseguraria este direito.

Portanto, esta construção teórica inquestionável no Direito Penal aplica-se, *mutatis mutandis*, ao Direito do Trabalho no âmbito do exercício do poder disciplinar, enquanto faculdade de punir o trabalhador pelo cometimento de uma infracção disciplinar.

1.3.2. Redução Temporária do Salário

Outra medida disciplinar que merece a nossa apreciação é a de redução temporária do salário, que nos termos do nº2 do art.º 47º pode ser fixada num período que vai de um a seis meses, cuja determinação fica dependente da gravidade da infracção, não podendo tal redução ser superior a 20% do salário-base mensal.

Ao sujeitar a redução do salário a tais limites, entendemos que a intenção do legislador é de evitar que a não remuneração do trabalhador ponha em causa a sua subsistência e a da sua família; O que se procura com esta medida é sancionar pecuniariamente o trabalhador, isto é,

não retribuí-lo, na plenitude, pelo trabalho já prestado em consequência do cometimento de uma infracção disciplinar.

Importa salientar que o valor descontado ao trabalhador deve ser depositado pelo empregador na segurança social, sendo que tal depósito tem de ser feito com a menção «medidas disciplinares» e o nome do trabalhador, devendo também incidir sobre esses valores as contribuições do trabalhador e do empregador para a segurança social, conforme o nº 3 do art.47º.

Esta posição do legislador, quanto ao destino da medida, é compreensível, pois poderia ser especialmente tentador para o empregador a aplicação repetida desta medida ao trabalhador como fonte de redução de custos; Dito de outro modo, para além da medida resultar numa redução do património do trabalhador, significaria também um enriquecimento do empregador, pois este receberia o trabalho sem pagar por ele.

1.3.3. Despedimento Disciplinar

O despedimento disciplinar, que é a última das medidas disciplinares e considerada como a mais grave, portanto a *ultima ratio*, é definida com sendo o acto unilateral, vinculado, constitutivo e receptício, através do qual o empregador extingue a relação jurídico-laboral com o trabalhador infractor. Importa, entender as suas características:

- a) Unilateral – porque a iniciativa depende da vontade do empregador;
- b) Vinculado – porque o acto de despedir deve ter por fundamento uma justa causa, não devendo ser permitido o despedimento *ad nutum*;
- c) Constitutivo – porque o acto de vontade do empregador produz efeitos por si mesmo, sem necessidade de confirmação judicial;
- d) Receptício – porque se torna eficaz depois de ter sido recebida pelo trabalhador, ou dela tiver conhecimento, nos termos do nº 1 do artigo 224º CC.

(idem, p. 74)

A medida de despedimento disciplinar, tal como acima referimos, constitui a *ultima ratio* das medidas disciplinares previstas pelo art.º47º, ou seja, é a última das medidas a que o empregador recorre sempre que a infracção do trabalhador for de grande gravidade. Resulta do art.º 205º da LGT que o despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa e, relativamente a este critério da justa causa, importa referir que tem sido distinto entre justa causa subjectiva e justa causa objectiva.

Na compreensão do conceito de justa causa está subjacente um motivo justificativo para a extinção da relação de trabalho, por a mesma se tornar impossível. A justa causa a que nos

referimos é a subjectiva, onde se enquadra o comportamento censurável do trabalhador com relevância para o exercício do poder disciplinar que, a nível do ordenamento juslaboral angolano corresponde a uma infracção disciplinar grave que torna impossível a manutenção da relação de trabalho.

Porém, importa referir que, no que toca a justa causa do despedimento, constantes do artigo 206º, o legislador angolano adoptou um conceito indeterminado, seguido de um enunciado exemplificativo de infracções tidas como graves para efeito de justa causa para o despedimento. Deixa-se, com isso, ao aplicador da lei, um alargado âmbito de concretização de condutas do trabalhador que podem ser consideradas graves. Assim, apesar dessa enumeração exemplificativa, parece que o trabalho do aplicador do Direito não está facilitado pela formulação vaga do legislador, pois para efeito de despedimento, não basta que ocorra a infracção, sendo necessário que seja grave o suficiente ao ponto de tornar impossível a manutenção da relação de trabalho, ou seja, impõem-se que tanto a infracção como a sua gravidade sejam cumulativos. Desta feita, no que se refere ao *quantum* para uma infracção se considerar grave, parece que os limites estão longe de alcançar um consenso, isto porque a gravidade da infracção variará de acordo com os interesses e a organização de cada empresa. (Nigiolele, 2014)

1.4. EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DISCIPLINAR

Depois de apresentarmos os conceitos e teorias que giram em volta do poder disciplinar, estamos em condições de relacionar este a um acto abusivo, isto é, estudar como o exercício deste poder pode ser abusivo.

Do ponto de vista literal, os termos “exercício” (que significa praticar os actos próprios de uma profissão ou cargo) e «abusivo» (que quer dizer: mau uso, uso excessivo, uso errado ou injusto), e indo mais além, pode também significar prática contrária as leis e aos bons usos e costumes, contravenção e irregularidade, nos dão uma ideia do que é então o exercício abusivo do poder disciplinar.

Dos significados acima referidos, podemos entender o exercício abusivo do poder disciplinar como sendo um acto pelo qual, o empregador, de forma ilegal aplica uma medida disciplinar abusiva, contando que, para tal, o empregador é motivado por factos relativos ao trabalhador, mas, que por lei, que não constituam justa causa para aplicação de uma medida disciplinar.

A relevância deste capítulo surge com a pertinência do assunto no âmbito do exercício do poder disciplinar, sendo que a Lei Geral do Trabalho prevê e sanciona o exercício abusivo do poder disciplinar, no seu art.57º. A consagração da figura do “abuso” do poder disciplinar no direito do trabalho é a concretização da regra geral do abuso de direito, consagrado no art.334º do código civil angolano, sendo este uma regra da máxima generalidade e é aplicável em toda ordem jurídica. (Ascensão, 2002)

1.4.1. Abuso do Direito

O exame do abuso do direito, na história do Direito, partiu da noção de direito subjectivo, sendo este compreendido, em linhas gerais, como o poder atribuído a um sujeito de exigir de outrem a adopção de um comportamento (positivo ou negativo) que se destina a realização de um interesse legítimo.

Cuida-se de uma permissão conferida pela ordem jurídica, pela qual se está autorizado a satisfazer os interesses dos sujeitos de direito, de um lado e, de outro, a exigir de outrem o cumprimento do seu respectivo dever sob pena de imposição da sanção previamente fixada pela ordem jurídica.

Sob o ideário da revolução francesa, como refere a doutrina, as noções de direito e de abuso de direito eram, em princípio, noções antinómicas, isto é, sob o argumento de que o exercício de um direito não poderia causar danos a quem o exerce, houve realmente abusos no proceder do titular do direito subjectivo. A compreensão do abuso do direito permite avaliar e equilibrar os interesses de disputa, e viabiliza ao intérprete apreciar os motivos que legitimam o exercício dos direitos, condenando como anti-sociais todos que não se harmonizam na sua essência com o espírito e com a finalidade da lei, embora sejam praticados em uma aparente conformidade com as disposições normativas. O Direito, neste quadro, passou a permitir o arbítrio das partes e a impunidade de todos aqueles que, a pretexto de exercer um direito subjectivo, desvirtuavam a sua finalidade social para causar um dano injusto contra terceiros. O argumento de apenas e tão só se estar a exercer um direito reconhecido por lei era invocado com frequência e, em princípio, era o suficiente para que se afirmasse a licitude das acções humanas que, início, não houveram limitações impostas ao exercício dos direitos pela norma jurídica. Já no final do século XIX, surge então uma reacção à noção de absolutismo dos direitos individuais: constata-se que não somente o poder do Estado é de ser relativizado, como também devem ser relativizados os próprios direitos conferidos ao homem. Significa que o direito subjectivo passa a encontrar limites nas próprias regras de convívio social, nas noções de bem-estar e nas exigências de justiça social.

(Guerra, s.d, pp. 301-302)

À teoria do abuso do direito têm sido atribuídas origens longínquas, que se situariam no direito romano e continuariam por todo o direito posterior. Entretanto, tal teoria nasce e firma-se no contexto histórico-social do liberalismo capitalista como reacção a mentalidade que o

século anterior impusera ao mundo dos códigos de direito privado e a contradições ínsitas entre os princípios formulados e a prática, quer no âmbito das relações entre os particulares, quer no das relações entre entes e a administração pública.

Assim, a locução “abuso do direito” surge na doutrina francesa, pelo autor belga Laurent, nos finais do século passado, para designar situações nas quais uma pessoa que agira formalmente nos termos de um direito subjectivo fora, portanto, condenada, por anomalias no seu exercício. Assim, O abuso do direito traduz-se num acto ilegítimo, consistindo tal ilegitimidade precisamente num excesso de exercício de um determinado direito subjectivo, sendo que este exercício ultrapassa os limites impostos por lei. (Silva, 2004)

Na nossa legislação, essa figura vem prevista no art.º 334º do CC que proíbe o abuso do direito, porquanto que a noção apresentada faz parte das disposições gerais sobre o exercício e tutela dos direitos. De acordo com o citado artigo: *«É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito»*.

Importa-nos salientar o limite da boa-fé que corresponde, no direito civil, ao princípio da boa-fé, obriga que as partes, no caso, o empregador, haja segundo um padrão objectivo de comportamento.

A boa-fé, segundo Carmo (2015, p.31) *«é a regra de valoração de condutas das partes como honesta, correcta e leal. (...) Reconhece-se ao agente a liberdade de prosseguir os seus próprios interesses, mas nessa prossecução deve evitar, na medida do possível, sacrificar injustificadamente interesses alheios»*.

Chama-se, aqui, a boa-fé objectiva, que é um critério normativo de valoração da conduta humana como honesta e correta. Um padrão objectivo de comportamento das partes, um princípio norteador da conduta das partes, isto é, actua como regra imposta do exterior e que as pessoas devem observar. O empregador, nesses termos, na sua actuação, depare-se com este princípio como limitador do exercício do poder disciplinar.

Esta regra geral do abuso de direito apresenta os limites aos quais o exercício de um direito deve sujeitar-se. Desta feita, importa-nos fazer um *mutatis mutandis* do mesmo preceito relativamente ao abuso do poder disciplinar.

Tal como refere Ascensão (2002), a problemática do abuso do direito assenta nos actos emulativos, e destacamos um aspecto muito importante nesta visão, que nos leva a concluir que o carácter abusivo do poder disciplinar é objectivo, e isto compreende-se pelo facto de a lei prever as situações de abuso. O acto abusivo é ilegal desde que desconforme a padrões objectivos de comportamento, não se exigindo, deste modo, a consciência do titular de prosseguir um exercício contra o direito.

Os actos emulativos são a queles de exercício de um direito com o fim de prejudicar outrem, sendo que a sua admissibilidade foi, desde há muito afirmada pela doutrina, correspondendo os actos emulativos àqueles que, na concepção subjectivista tradicional, integravam a figura do abuso do direito e esta figura que hoje é concebida em termos mais amplos, não deixa de compreender os actos emulativos.

(idem,
p. 45)

A figura do abuso do direito tem por base a ideia de que o empregador, distorcendo os princípios norteadores da aplicação da medida disciplinar e o seu regime, aplica indevidamente uma medida disciplinar.

A lei qualifica como ilegítimo o exercício abusivo de um direito subjectivo, porém, não dita as consequências do mesmo abuso, podendo, neste caso, as consequências ser de natureza diversa, tais como a restauração natural e eliminatória dos efeitos do acto abusivo e a obrigação de indemnizar que, no caso de despedimento disciplinar, seria a reintegração no posto de trabalho ou a indemnização.

O exercício de um direito subjectivo deve situar-se dentro dos limites das regras da boa-fé, dos bons costumes e ser uniforme com o fim social ou económico para que a lei lhe conferiu esse direito: sempre que se excedam tais limites, há, portanto, abuso do direito. A ilegitimidade do abuso do direito não resulta da violação formal de qualquer preceito legal concreto, mas da utilização manifestamente anormal e excessiva do direito.

(idem, p. 13)

Tradicionalmente tinha-se o entendimento de que o exercício abusivo de um direito implicava que o respectivo titular tivesse a intenção de prejudicar outrem (que o titular agia com dolo directo), mas actualmente a doutrina dominante é de opinião que o exercício do direito que viole os limites legais impostos constitui abuso, independentemente do *animus* do seu titular ou até da consciência deste do carácter abusivo do comportamento que adopta.

1.4.2. Abuso do Poder Disciplinar: Artigo 57º da LGT.

Nos termos do citado artigo, consideram-se abusivas as medidas disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente no uso do direito que lhe confere a alínea h) do artigo 43.º, contra as condições de trabalho e a violação dos seus direitos.

Esta previsão compreende-se pelo facto de existir uma subordinação jurídica do trabalhador em relação ao empregador, sendo que aquele presta o trabalho consoante as condições que lhe forem disponibilizadas por quem tenha o poder de direcção. Sucede, porém, que as condições de trabalho podem não ser adequadas para o efeito, pondo, portanto, em risco a saúde ou integridade física.

Assim, no caso da previsão da alínea a), se o trabalhador reclamar das condições de trabalho e, não sendo respondido, se negar a prestar trabalho (situação que levaria à desobediência: comportamento que constitui infracção disciplinar), qualquer medida disciplinar aplicada pelo empregador com fundamento em infracção disciplinar por desobediência será considerada abusiva.

Importa, aqui, fazer uma remissão a antiga LGT (lei 2/00 de 11 de Fevereiro), na alínea b) do nº1 do seu art.59º que considerava como abusiva qualquer medida disciplinar aplicada ao trabalhador pelo facto de se recusar a cumprir ordens a que não deve obediência. Esta previsão foi ocultada pela nova lei geral do trabalho, mas entendemos que a interpretação e alcance da alínea a) do nº1 do art.º57º seja extensiva à este entendimento.

b) Exercer ou ser candidato ao exercício de funções de representação sindical ou no órgão de representação dos trabalhadores ou outras funções destas resultantes.

Quando a liberdade sindical que, aliás é um direito constitucionalmente consagrado, a protecção legal do trabalhador nesta condição justifica-se, pelo facto de os sindicatos representarem uma defesa dos direitos dos trabalhadores pelo que, a lei confere uma protecção especial contra o despedimento dos trabalhadores com tais funções, sujeitando o despedimento desses à uma tramitação especial, aplicando-se as disposições do nº3 do art. 50º (a comunicação da medida disciplinar deve ser comunicada ao sindicato ou órgão de

representação), o nº2 do art.53º (a suspensão do trabalhador durante a instrução processual dever ser comunicada ao sindicato).

Tal como refere Martinez (2003, p. 1045) «*Os sindicatos têm um papel relevante no direito do trabalho, em especial às lutas sociais que desencadearam, levando a modificações deste ramo do direito, designadamente no que respeita a uma melhoria nas condições de trabalho*».

Nesses termos, poderia o empregador, aplicar uma medida disciplinar ao trabalhador pela prática de uma suposta infracção quando, no fundo, pretende ameaçar de despedimento ou mesmo despedi-lo por entender que a sua sindicância representa uma “ameaça” a sua livre actuação.

Os delegados sindicais e os membros de direcção de associação sindical – aliás, como outros representantes institucionais dos trabalhadores - têm uma posição na empresa que é, a um tempo privilegiada, mas, de outra parte, mais frágil do que a dos restantes trabalhadores, já que, pelas funções que exercem, são trabalhadores mais expostos perante o empregador.

(Ramalho, 2012, p. 75)

Nessa perspectiva, a lei vem salvaguardar o emprego do trabalhador, na medida em que considera abusiva a medida disciplinar aplicada. Essencialmente, a proibição legal de aplicar medidas abusivas é um mecanismo de controlo do poder do empregador e, acima de tudo, um meio de protecção do trabalhador.

Ademais, a compreensão do regime do abuso do poder disciplinar ganha uma clarificação particular se partirmos da consideração do poder disciplinar como um direito subjectivo, por isso, sujeito a limites no seu exercício. O poder disciplinar é um direito subjectivo na modalidade do direito potestativo, podendo ser extintivo ou modificativo, conforme a configuração da relação de trabalho posteriormente ao exercício desta faculdade atribuída por lei ao empregador.

Seguindo a posição de Heinrich Hoster Apud Nigiolela, (2014, p. 108), segundo a qual o exercício eficaz de um direito potestativo deve ser preenchido de três pressupostos:

- a) A verificação do condicionalismo justificativo que legitima o seu exercício. Neste pressuposto enquadram-se as infracções disciplinar cometidas pelo trabalhador;
- b) A validade da declaração mediante a qual se exerce o direito potestativo existente. Enquadram-se neste pressuposto as formalidades legais para que a ordem jurídica reconheça eficácia da declaração ou acto pelos quais o poder disciplinar é exercido – o processo disciplinar;

c) A observação de regras relativas ao abuso do direito. Para que o direito potestativo seja eficaz torna-se imprescindível que não se verifiquem situações de abuso do direito. É neste âmbito que se situa a problemática do exercício abusivo do poder disciplinar.

Verifica-se, em relação ao exercício do poder disciplinar, regra geral, que cabe ao empregador a faculdade de escolher a oportunidade de agir (poder do empregador decidir em actuar ou manter-se inactivo) porém, e apesar da mencionada discricionariedade, o empregador não pode demitir-se do seu poder disciplinar, pretendendo que a medida seja aplicada por uma entidade externa, designadamente o tribunal.

1.4.3. Presunção do Abuso do Poder Disciplinar

A questão pertinente, neste âmbito, coloca-se no facto de saber o alcance da presunção do abuso do poder disciplinar, sendo que tal assunto enquadra-se no âmbito da produção de prova do despedimento abusivo.

A presunção do abuso de poder na medida disciplinar faz-nos partir do pressuposto de ter havido um comportamento do trabalhador susceptível de ser sancionado com a medida disciplinar abusiva. Porém, ao empregador será exigido que prove que a medida disciplinar teria sido aplicada mesmo que não houvesse nenhuma das situações que o legislador presumiu como sendo de exercício abusivo do poder disciplinar. Ou seja, o empregador terá de provar que com a medida disciplinar não pretendeu prejudicar o trabalhador mas sim sancioná-lo por uma infracção.

(idem, p.110)

Depreende-se daqui que, o ónus da prova do carácter não abusivo da medida disciplinar aplicada cabe ao empregador, sendo que para o trabalhador que impugne o despedimento abusivo basta provar a existência de um dos factos mencionados no artigo 57º, isto é, provar que a medida disciplinar seguiu-se ao exercício de um direito reconhecido por lei, provando, o trabalhador, que o empregador visou prejudicá-lo e não sancioná-lo pela prática de uma infracção disciplinar.

Em face de omissão do legislador laboral no que respeita ao ónus de prova do poder disciplinar, atendendo a subsidiariedade do direito civil em relação ao direito do trabalho, entendemos que será de aplicar o art.342º do CC sobre o ónus da prova. Neste sentido, caberá ao empregador provar os factos constitutivos do seu direito subjectivo – o poder disciplinar. A apresentação de provas dos factos constitutivos legitima o exercício do poder disciplinar. (idem, p. 46)

Porém, para o trabalhador a que se refere a alínea b) do art.57º, basta que este prove a sua qualidade de dirigente ou delegado sindical, sendo que no caso do empregador, a medida

disciplinar aplicada será tida como abusiva se não conseguir provar a justa causa para tal medida.

1.4.4. Consequências jurídicas da medida disciplinar abusiva

Não se questiona que o abuso do poder disciplinar seja fonte de responsabilidade civil, cujos efeitos são subsumíveis ao art. 483º do CC, (regime geral da responsabilidade civil), por ser um acto antijurídico revelado na sua contrariedade ao elemento axiológico da prerrogativa individual exercida, acarretando-lhe como reacção lógica por parte do ordenamento jurídico a recusa da tutela que, não fora tal contrariedade, seria adequada ao caso concreto. (Sá, 2005)

Assim, prevê o art. 58º que, diante de uma medida disciplinar abusiva, e se for confirmada a presunção de tal medida, o empregador será condenado, respectivamente:

a) Se a medida disciplinar for a de redução do salário, em indemnização correspondente a cinco (5) vezes o valor da percentagem do salário que o trabalhador deixou de receber;

b) Se a medida disciplinar tiver sido a de despedimento disciplinar, em indemnização calculada nos termos do art. 236º, acrescidos de mais cinco (5) salários;

A mesma disposição legal permite que, nas situações de medida disciplinar aplicada pelo facto de o trabalhador ter reclamado legitimamente, no exercício do seu direito, as partes possam optar pela reintegração imediata, com o pagamento dos salários que deixou de receber até a reintegração ou pela indemnização nos termos da al. a) do nº1 do mesmo artigo.

Relativamente ao despedimento disciplinar, vemos não haver uma garantia legal de reintegração do trabalhador, que seria uma consequência lógica do abuso do direito, correspondendo a restituição *in natura* que, no âmbito da responsabilidade civil, seria a obrigação de pôr o trabalhador na situação em que estaria se não fosse o acto abusivo. Ao invés disso, o legislador preferiu optar pela indemnização, que corresponde na restituição por mero equivalente.

Posição que tem sido muito criticada ao nível de algumas vozes do Direito do trabalho angolano, como a já citada professora Nigiolela dizendo que *«neste caso está a admitir-se que um despedimento abusivo tenha eficácia jurídica, ficando o trabalhador com direito a*

indenização. Em último caso, o legislador está a permitir – embora de forma atenuada (com a indenização) – o exercício abusivo do poder disciplinar». (idem, p. 112)

Outra consequência do abuso do poder disciplinar aplicável ao empregador são as multas por contração à LGT.

1.4.5. A estabilidade de emprego contra o despedimento abusivo

Este é um dos tópicos que consideramos mais relevantes do nosso trabalho, pois tem que ver com um dos princípios fundamentais do direito do trabalho, o princípio da protecção. A estabilidade de emprego é, na verdade, uma concretização do princípio da protecção do trabalhador.

Embora a lei prevê duas medidas susceptíveis de exercício abusivo, entendemos focar mais no despedimento por ser um acto extintivo do contrato de trabalho.

Nos dias de hoje, é unânime a ideia de que o trabalho constitui a principal, se não a única fonte de rendimento do trabalhador. Contudo, mais do que constituir a principal fonte de rendimento do trabalhador, o emprego, o lugar, o posto de trabalho são factores de estatuto social e condições de equilíbrio psicológico, interferem com valores da personalidade. (...) é um factor de estabilidade social na medida em que, numa sociedade onde graça o desemprego em massa, é susceptível de entrar em convulsão social. (...). O princípio da estabilidade do emprego e a ideia da protecção do trabalhador devem estar sempre presentes em todos os momentos da relação laboral. Dito de outro modo, a estabilidade do emprego deve estar presente nos três momentos da relação laboral, no momento da constituição, do desenvolvimento e da cessação da relação laboral. (Fonseca, 2017, p. 135)

A estabilidade de emprego é entendida como sendo uma vantagem jurídica permanente ou provisória assegurada ao trabalhador, com a finalidade de manter o contrato de trabalho com ou sem a vontade do empregador.

Na visão do professor Sérgio Pinto Martins Apud Fonseca (2017, p. 134) «*a estabilidade é o direito do trabalhador continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objectiva a determinar o seu despedimento. Tem, assim, o trabalhador, o direito de não ser despedido, salvo determinação da lei em sentido contrário*».

A esta visão, podemos acrescentar que o princípio da estabilidade também se entende na proibição legal do despedimento sem justa causa, sendo que a CRA, no seu art.º 74º n.º4, considera tal despedimento ilegal. Assim, nos termos do art. 198º da LGT, o trabalhador tem

direito à estabilidade de emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção da relação laboral as previstas na lei.

Assim, o contrato de trabalho só pode cessar por: a) causas objectivas, alheia à vontade das partes (art.º 210º); b) por mútuo acordo (art.º 200º); c) decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra. Com isso, queremos afirmar que a estabilidade de emprego do trabalhador é garantida pela proibição legal de despedimentos que não encontram fundamentos na lei.

A antijuridicidade material de um acto abusivo acarreta-lhe como reacção lógica a recusa da tutela, por parte do ordenamento jurídico. Destacando, aqui, os pareceres de Pires de Lima e Antunes Varela Apud Silva, (2004), a ilegitimidade do abuso do direito tem as consequências de todo o acto ilegítimo, dos quais vamos destacar a obrigação de indemnizar e a legitimidade de oposição. Em consequência, dele deverão decorrer os efeitos que são próprios dos actos antijurídicos, conforme as circunstâncias do caso: cessação do exercício, invalidade do acto, reposição das coisas no estado anterior ao exercício abusivo e, no caso de este ter ocasionado danos a outrem, obrigação de indemnizar.

Para o exercício abusivo do poder disciplinar, de acordo com o acima exposto, o empregador seria obrigado a repor a situação do trabalhador anterior ao acto abusivo praticado, neste caso, se a medida disciplinar aplicada for a de redução temporária do salário, entendemos ser certa e justa a previsão a alínea a) do art.º 58º.

Se a medida, porém, for o despedimento disciplinar, haveria, imediatamente, lugar a reintegração do trabalhador, e o pagamento dos salários que deixou de receber até a decisão judicial, e só haveria lugar a indemnização se o próprio trabalhador se nega-se a continuar com a relação de trabalho, por conta da situação vivida, e assim pretender, no lugar da reintegração, o pagamento de uma justa indemnização, tal como ocorre com a improcedência do despedimento disciplinar, previsto no art.º 209º.

1.4.6. Meios de impugnação da medida disciplinar abusiva

Chegados aqui, cumpre-nos, agora, fazer uma nota que tem que ver com os meios impugnatórios de que dispõe o trabalhador vítima de uma medida disciplinar abusiva. Esses meios que visam, essencialmente, a reparação do dano causado ao trabalhador, podem ser judiciais ou extrajudiciais, tal como previsto na LGT.

Declara o art.º 56º que, diante de uma medida disciplinar abusiva, o trabalhador tem a faculdade de reclamar da medida disciplinar ou recorrer judicialmente. Embora o citado artigo não dita expressamente as modalidades da reclamação, o entendimento doutrinal é de que esta pode ser no interior, como no exterior da empresa.

Sobre a reclamação no interior da empresa, temos a referenciar que *«a possibilidade de o trabalhador poder reclamar na empresa de uma sanção disciplinar parece-nos uma solução ideal na medida em que se evitaria o recurso excessivo de conflitos laborais aos tribunais»* (op cit, p. 53).

Quanto a reclamação no exterior da empresa, esta é realizada através dos mecanismos, da conciliação, mediação e arbitragem, previstos e regulados nos artigos 273º à 300º. Estas vias de resolução extrajudicial de conflitos laborais cumprem o princípio da precedência obrigatória, imperativo legal trazido pelo art. 274º, que tem sido apontado como sendo um atentado ao princípio constitucional da tutela jurisdicional efectiva, previsto no art.º 29º da CRA.

Achamos não haver fundamentos bastante para crer que haja violação a tutela jurisdicional efectiva, na medida em que tal direito, embora condicionado, está protegido por lei. Assim, pensamos que espírito do legislador, ao obrigar a precedência das acções laborais a uma das três vias de resolução extrajudicial, era, essencialmente, dar a possibilidade de as partes resolverem o conflito amigavelmente, evitar dispêndio financeiros com as custas judiciais, bem como evitar o fluxo de processos laborais nos tribunais.

Por fim, temos a propositura da acção judicial, que ocorre quando o trabalhador usando um dos mecanismos extrajudiciais, não consiga uma solução satisfatória para o conflito com sua entidade empregadora.

Portanto, de acordo com a lei, o trabalhador que se vir vítima de abusos por parte do seu empregador tem a faculdade de, por meio de uma acção de recurso em matéria disciplinar, pedir que o seu direito seja curado. (art.º14 lei da extinção dos Órgãos de Justiça Laboral).

CAPÍTULO II: OPÇÕES METODOLÓGICAS DO ESTUDO

2.1. MODO DE INVESTIGAÇÃO

Quanto ao modo de investigação, é de salientar que foi utilizada a pesquisa descritiva, que consiste no estudo, análise, registo e interpretação dos factos do mundo físico, sem a manipulação ou interferência do pesquisador.

No que se refere aos procedimentos técnicos, o presente trabalho incide sobre as pesquisas bibliográfica, sendo que baseamo-nos em referências teóricas, tais como: livros, artigos, relatórios, achados e documentos.

O tipo de pesquisa utilizado no presente trabalho segue o tipo qualitativo, pois tivemos em conta somente análise de conteúdos, o emprego de palavras (livros e legislações), e porque não abarca dados numéricos.

2.2. HIPÓTESES

Foram adoptadas as seguintes hipóteses:

O poder disciplinar deve ser exercido em conformidade com a lei reguladora, sendo que o não cumprimento da lei acarreta consequências na esfera jurídica do empregador;

O trabalhador vítima de medida abusiva tem a faculdade de mover acções judiciais para ver seu direito curado;

No caso de despedimento abusivo, deve o tribunal decretar a reintegração imediata do trabalhador, ou, no caso de não reintegração por vontade deste, ser justamente indemnizado, nos termos da lei.

2.3. VARIÁVEIS

Variável Independente: exercício do poder disciplinar.

Variável dependente: consequências jurídicas do seu uso abusivo.

2.4. OBJECTO DO ESTUDO

O objecto de estudo do presente trabalho diz respeito ao enquadramento jurídico do exercício abusivo do poder disciplinar à luz da lei 7/15 de 15 de Junho, (Lei Geral do Trabalho).

2.5. INSTRUMENTO DE INVESTIGAÇÃO

Considerando que a pesquisa é qualitativa, os instrumentos de investigação foram livros, revistas, monografias e legislações.

2.6. PROCESSAMENTO E TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Depois da escolha e da delimitação do tema, bem como a definição do seu objecto de estudo, recolheu-se a bibliografia, de acordo com todas as fontes disponíveis e acessíveis, que serviram de base e suporte da pesquisa.

Os dados imprescindíveis à pesquisa foram recolhidos e feitos, em seguida, o tratamento dos mesmos, ou seja, organizaram-se e ordenaram-se os dados, para que se pudesse dar respostas ao problema levantado.

Os dados recolhidos foram divididos em partes e classificados de acordo com as categorias e capítulos a que pertencem ou se enquadram, e depois foram analisados. Finalmente, reconstruiu-se a síntese dos mesmos, bem como a sua estruturação e redacção do trabalho final.

Mais tarde, foi feita a determinação dos objectivos geral e específicos e das variáveis, da formulação do problema, e da escolha dos elementos metodológicos, processou-se a redacção do trabalho com o escopo de ser avaliado, aprovado e defendido publicamente.

CONCLUSÃO

Enquanto lei suprema, a Constituição da República de Angola consagra, nos direitos fundamentais, o direito ao trabalho, a estabilidade do emprego e a greve como mecanismos de garantir, do ponto de vista económico, a sobrevivência do homem na sociedade.

O Direito do trabalho e, conseqüentemente a LGT, portanto, aparecem aqui como a “solução” para garantir uma igualdade que não se verifica no resto das relações da esfera privada, concedendo escudos ao trabalhador que vir o seu emprego tirado ilicitamente por força da má vontade do seu empregador.

O poder disciplinar, enquanto faculdade do empregador, deve ser exercido nos termos da lei que o consagra, sendo que o desvio da lei faz despoletar conseqüências para o seu titular: o dever de reintegrar ou de indemnizar o trabalhador, consoante o caso.

Esta reacção contrária a actuação do empregador é compreensível, e pode-se explicar através da consagração do princípio da estabilidade do emprego que a LGT assegura, impondo trâmites processuais relativos a aplicação de medidas para cuja validade a lei exige formalismo.

Chegados aqui, podemos concluir o presente trabalho afirmando a relevância da previsão legal do abuso do poder disciplinar, um preceito que visa, essencialmente, proteger o trabalhador dos excessos de que pode sofrer na iminência de uma suposta infracção disciplinar passível de uma medida disciplinar. Tal previsão manifesta uma negação da conduta do empregador que visa prejudicar o trabalhador pela prática de uma suposta infracção disciplinar.

RECOMENDAÇÕES

Depois de uma abordagem extensiva sobre o tema, deixamos as seguintes recomendações:

1ª – Que o legislador considere a rectificação do nº2 do art.º 58 da LGT, decretando, como consequência imediata do despedimento abusivo, a reintegração do trabalhador, vítima de tal acto;

2ª – Que o legislador considere a admoestação registada como uma medida passível de aplicação abusiva, uma vez que esta constitui agravante para o trabalhador;

4ª – E por fim, que a universidade se enriqueça em termos de bibliografia relacionadas ao tema, de formas a facilitar os estudantes nas suas pesquisas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ascensão, J. D. O. (2002). *Direito Civil. Teoria Geral: Relações e Situações Jurídicas*. Vol. III. Coimbra.

Capeça, N. M. M. (2012). *Da ilicitude do despedimento disciplinar e suas consequências*. (1ª Edição). Editora Casa das Ideias.

Carmo, C. L. (2015). *Dicionário Jurídico: Contratos e Obrigações*. Vol. I. Escolar Editora.

Dicionário Moderno da Língua Portuguesa. (Edição de Bolso). Angola. Escolar Editora.

Dono, J. S. S. (2014). *Teoria Geral do Direito Civil*. Escolar editora.

Fatecna, Faculdade a distância. (2016). *Princípios fundamentais do Direito do Trabalho*. Sine locus. Consultado em Outubro, 11, 2020, em www.ead.senar.org.br.

Fernandes, A. L. M. (1999). *Direito do Trabalho*. (11ª Edição). Coimbra: Livraria Almedina

Fonseca, A. D. (2017). *O contrato de trabalho: No ordenamento jurídico angolano: antes e depois da nova lei geral do trabalho*.

Guerra, A. D. D. M. (*sine data*). *Responsabilidade Civil por abuso do direito*. Consultado em Outubro, 10, 2019, em www.tjssp.jus.br/publicações

Leitão, L. M. T. M. (2014). *Direito do Trabalho de Angola*. (4ª Edição). Editora Almedina.

Lima, M. H. D. C. (2014). *O poder disciplinar do empregador: Em especial o seu exercício com vista ao despedimento do trabalhador: Trabalho realizado no âmbito de provas públicas, título de especialista. Ramo de conhecimento em Direito*.

Martinez, P. R. (2006). *Direito do Trabalho*. (3ª Edição). Edições Almedina. Sine locus

Nobre, A. (2013-2014). *Sebenta de Direito do Trabalho*.

Nigiolela, M. (2014). *O exercício do poder disciplinar: No Ordenamento Jurídico angolano*. Lisboa: Universidade Católica de Angola Editora.

Oliveira, F. (2014). *Glossário de Latim para juristas*. Escolar Editor. 11ª Edição. (*sine locus*)

Prata, A. (2009). *Dicionário Jurídico: Direito Civil, Direito Processual Civil*, Organização Judiciária. (5ª Edição). Vol. I. Almedina Editora.

Ramalho, M. R. P (2012) *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*. Edição avançada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012. Coimbra. Edições Almedina S.A.

Sá, F. A. D. (2005). *Abuso do direito*. (2ª Reimpressão da Edição de 1973). Edições Almedina.

Santos, E. R. D. (2008). *Limites ao poder disciplinar do empregador: A tese do poder disciplinar*. Revistas Jurídicas do curso de Direito da Faculdade de Educação São Luís. Ano IV. Dezembro. Consultado em Novembro 15, 2019 em [www.saoluis.br>arquivos](http://www.saoluis.br/arquivos)

Silva, C. A. B. B. (2004). *Teoria Geral do Direito Civil*. Luanda: Coimbra.

Silva, C. A. B. B. (2013). *O poder disciplinar do empregador*. Revista de Estudos Avançados. Faculdade de Direito da Universidade António Agostinho Neto.

LEGISLAÇÕES UTILIZADAS:

- Código Civil angolano
- Constituição da República de Angola
- Decreto Presidencial nº 154/16 de 5 de Agosto – Regime jurídico das multas, por contravenções.
- Lei nº 2/00 de 11 de Fevereiro – Antiga Lei Geral do Trabalho
- Lei nº 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho
- Lei nº 22B/92, de 9 de Dezembro- Extinção dos órgãos de justiça laboral.