

**Relatório parcial do curso de Mestrado:**

**“SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COMO CAUSA DE  
INTERRUPÇÃO OU DIFERIMENTO DA CONTAGEM DO PRAZO  
DO ART.º 63.º DA LGT PARA A INSTRUÇÃO E APLICAÇÃO DA  
MEDIDA DE DESPEDIMENTO DISCIPLINAR”**

*Autor: Lucas Chingala*

**ÍNDICE**

LISTA DE ABREVIATURAS.....	3
INTRODUÇÃO.....	4
CAPÍTULO I – A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	7
1.1. Breves Considerações.....	7
1.2. O Despedimento disciplinar.....	10
1.2.1. Noção.....	10
1.2.2. Pressupostos.....	10
1.2.3. Procedimento.....	13
1.2.4. A ilicitude do despedimento disciplinar: nulidade e anulabilidade.....	15
CAPÍTULO II – INFLUÊNCIA DA SUSPENSÃO DO CONTRATO POR FACTO RELACIONADO AO TRABALHADOR NA INTERRUPTÃO DO PRAZO PARA A APLICAÇÃO DA MEDIDA DO DESPEDIMENTO.....	17
2.1. A suspensão do contrato de trabalho: Regime Geral.....	17
2.2. A suspensão do contrato por motivo relativo ao trabalhador.....	17
2.3. Efeito cominatório resultante da falta do cumprimento do prazo.....	21
CONCLUSÃO.....	22
SUGESTÕES.....	23
BIBLIOGRAFIA.....	24

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

LGT – Lei Geral do Trabalho

CRA – Constituição da República de Angola

CC. – Código Civil

pp. – Páginas

ss. – Seguintes

## INTRODUÇÃO

Hodiernamente, uma das questões mais tormentosas do Direito, em especial do Direito do Trabalho, tem a ver com o rompimento unilateral das relações jurídico-laborais como corolário do exercício do poder disciplinar do empregador. O despedimento disciplinar é uma situação bastante recorrente na nossa realidade jurídico-laboral. Daí que, sob coordenação do Prof. Doutor João Reis, escolhemos como tema para este relatório de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, a **“Suspensão do contrato de trabalho como causa de interrupção ou diferimento da contagem do prazo do art.º 63.º da LGT para a instrução e aplicação da medida de despedimento disciplinar”**. A lei, em diversos momentos vem fixar de maneira decisiva, obviamente com uma certa margem de manobra, já que o intérprete não pode estar congelado ou engessado na letra da lei, sem que para isto abra portas ao arbítrio judiciário, a solução para tais casos decididos. Porém, vezes sem conta a realidade engendra situações que: ou não estão cobertas por nenhuma previsão legal ou não o estão de modo claro. É o caso da hipótese por nós criada<sup>1</sup> e com a qual trabalharemos ao longo deste relatório, de um trabalhador (**Arlindo Mavakala Mawembe**), cujo contrato com a empresa **SÓ CARROS, LDA** é por tempo indeterminado, que comete contra esta um crime de furto doméstico p.p pelo art.º 425.º, n.º 3 do Código Penal Angolano, sendo que foi apanhado em flagrante delito pelo empregador e agentes da polícia e recolhido imediatamente e preventivamente à prisão. *Quid juris*, se se pretender instaurar processo disciplinar?

*Veritas*, o quadro pintado retro acarreta consigo inquietações saltitantes aticando a nossa veia investigativa, pois não possui tratamento *juslaboral*. Trata-se, ao abono da verdade, de uma empreitada que exige, quer do causídico que se compromete a representar e a defender em juízo os interesses do trabalhador ou do empregador, enquanto seu cliente, quer do Juiz enquanto aplicador da lei, ou até mesmo de um académico que se propõe ao estudo de tal situação problemática, até porque o profissionalismo e a cientificidade exigem, um apurado e rigoroso exercício hermenêutico-jurídico para integrar a lacuna existente, visando a verdade

---

<sup>1</sup> Cumpre referir, até porque *abundans cautella non nocet*, que se trata de um caso fictício. Pelo que, qualquer semelhança da situação ou nomes é mera coincidência.

e a justiça no caso concreto. Senão vejamos, o art.º 202.º da Lei Geral do Trabalho<sup>2</sup>, sob a epígrafe Factos geradores da suspensão [**do contrato por facto relativo ao trabalhador**]<sup>3</sup>, elenca factos ou causas de suspensão de contratos que embora relativas ao trabalhador não têm conexão com a empresa. Ora, na situação hipotética por nós apresentada, o furto está intimamente ligado à empresa uma vez que é doméstico. A pergunta que permanece é: aplica-se por analogia a al. e) do referido artigo, e consequentemente os restantes artigos daquela Secção II do Capítulo IX ou existirá outra solução legal? Será que, com o recurso ao expediente jurídico da analogia, acarretando consigo a suspensão, deixará de correr ou não o prazo previsto art.º 63.º da LGT?

São as respostas a estes pertinentes questionamentos que constituem a ossatura deste documento. Não é, com certeza, um estudo completo e exaustivo que exaura o tema em questão, reconhecemos. Mas, sem dúvida, é o início de uma longa e árdua actividade pensante. Avançamos desde logo, na tentativa de responder a estas questões, a seguinte hipótese de estudo que ao longo do relatório poderá ser refutada ou confirmada: **A paralisação temporária do contrato de trabalho** (variável independente), **importa, ope legis, a suspensão de todos e quaisquer direitos e deveres dos contratantes** (variável dependente). O assunto a que nos propusemos abordar, trata-se, *hic et ubique*, de um tema, no dizer de António Monteiro Fernandes, “[...] juridicamente complexo e socialmente sensível”<sup>4</sup>, um tema de suma importância e preenche de actualidade, posto que, traz à guilhotina do saber um assunto bastante desafiante e polémico, de grande utilidade tanto para os académicos, os estudantes, os trabalhadores, os empregadores, os legisladores, bem como para os juízes, na medida em que visa fundamentalmente, não só servir de instrumento de avaliação do mestrando e instrumento de pesquisa para outros que se lancem ao mundo da investigação científica, mas particularmente, contribuir de modo directo para a compreensão duma situação fáctica na qual nos podemos ver mergulhados a qualquer momento.

Do ponto de vista estrutural, o relatório encontra-se decomposto em dois (2) capítulos. Começamos por fazer, no primeiro capítulo, uma breve referência ao instituto da cessação do

---

<sup>2</sup> Adiante LGT. *Nota bene*, todas as citações legais (artigos) que se farão, sem qualquer outra indicação específica quanto à sua proveniência, se referirão à Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro (Lei Geral do Trabalho).

<sup>3</sup> Grifo nosso.

<sup>4</sup> António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 14.ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, p. 547.

contrato de trabalho, com especial atenção neste ponto ao despedimento disciplinar, seus pressupostos, o procedimento a ser observado, procedendo a um *mix* discursivo com a nulidade e anulabilidade da sanção ou do próprio processo. O segundo capítulo aborda problemática central, passando da suspensão do contrato à interrupção do prazo da prescrição, quer da infração disciplinar em causa, como do procedimento em si, fazendo primeiramente um enquadramento actual da figura, navegando-se na problemática da integração de lacunas e da interpretação das normas jurídicas. Segue-se a este capítulo a conclusão, as recomendações e sugestões e a bibliografia consultada.

O nosso estudo, do **ponto de vista metodológico**, encontra suporte científico na pesquisa bibliográfica recorrendo para o efeito, na medida em que as necessidades da actividade de investigação científica impunham, a autores de diversas latitudes e longitudes, desde Menezes Leitão, Joana Vasconcelos, João Leal Amado, Jacques Ghestin e Philippe Langlois, Menezes Cordeiro, entre outros tantos. A pesquisa pela internet e o uso do computador não estiveram de parte, servindo o último para a materialização gráfica do presente trabalho. No tocante a argumentação os métodos utilizados para a presente dissertação foram o hipotético-dedutivo e o analítico-sintético, operacionalizados por meio de Pesquisa Bibliográfica e da Hermenêutica Jurídica a que fizemos referência.

## CAPÍTULO I – A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### 1.1. Breves Considerações

Aprioristicamente é de extrema importância, ao se tratar do tema em epígrafe, ainda que de modo breve, ensaiar uma definição de contrato de trabalho que, embora possa não ser perfeita, acreditamos poder ajudar a delimitar os contornos essenciais do nosso objecto de estudo, para não correremos o risco de estar a falar de realidades cuja essência desconhecemos, cometendo deste modo inúmeras impropriedades.

O 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 como contrapartida uma remuneração<sup>5</sup>, *ita lex dicit* – al. c) do Anexo a que remete o art.º 320º da Lei Geral do Trabalho (adiante designado por LGT). É através do contrato de trabalho que se adquire a qualidade de trabalhador<sup>6</sup>, e se concretiza efectivamente o direito ao trabalho. O direito ao trabalho é um direito constitucionalmente tutelado, no Capítulo III dos Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais da Constituição da República de Angola (adiante designado por CRA)<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Ao destacar os elementos essenciais do Contrato de trabalho, a Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho aponta a retribuição como sendo o dever principal do empregador, sendo por isto mesmo, na visão daquela insigne professora catedrática, o segundo elemento do contrato de trabalho. *In* Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Coimbra: Almedina, 2012, p. 27.

<sup>6</sup> Pedro Marques e Ricardo Marques apontam, além deste corolário lógico do contrato de trabalho enquanto instrumento específico de constituição e modelação da relação jurídica laboral, a delimitação **positiva e negativa** do campo de aplicação do Direito de Trabalho [grifo nosso]. *Manual Prático de Direito de Trabalho e de Segurança Social – Síntese do Regime Jurídico Angolano*, Casa das Ideias, 2010, p. 45.

<sup>7</sup> O n.º 4 do art.º 76.º da CRA, tutela o trabalhador contra o despedimento injusto ou sem justa causa, dando relevância ao princípio da estabilidade do emprego previsto no n.º1 art.º 211.º da LGT, nos termos do qual: “ *o trabalhador tem direito a estabilidade de emprego, sendo proibido ao empregador extinguir a relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho, por fundamento não previsto na lei*”. Vale enfatizar que no art.º 76.º da CRA, estão de forma explícita consagrados os princípios gerais do Direito do Trabalho que são: o direito ao trabalho; princípio da protecção ao trabalhador; princípio da igualdade de tratamento na empresa; princípio do tratamento mais favorável; princípio da intervenção na gestão das empresas através dos elementos representativos dos trabalhadores. Vide dentre outros, Messias de Carvalho e Victor Nunes de Almeida. *Direito do Trabalho e Nulidade do Despedimento*, Almedina Coimbra, pp. 60 e ss. O art.º 76.º da CRA, o qual transcrevemos *ad literis et verbis*, tem como epígrafe Direito ao Trabalho, e consagra o seguinte:

1. O trabalho é um direito e um dever de todos.
2. Todo o trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei.
3. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
  - a) a implantação da política de emprego;
  - b) a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação;

Na doutrina encontramos o ilustre Dr. Menezes Leitão<sup>8</sup> para quem, partindo da noção legal constante al. c) do Anexo a que remete o art.º 320º da LGT angolana, o contrato de trabalho é (...) um negócio jurídico bilateral, normalmente celebrado entre o trabalhador e o empregador, ainda que possa ocorrer uma situação do contrato entre o empregador e um grupo de trabalhadores representados por um chefe de grupo, no caso de contrato de grupo referido no art.º 23.º LGT. À definição do catedrático acrescentamos a característica da onerosidade e da subordinação jurídica, aspectos essenciais constantes da definição legal e que não podem ser colocados de parte. Nesta senda está também a professora Joana Vasconcelos para quem existem três elementos essenciais, como sejam, a prestação do trabalho pelo trabalhador, o facto de o trabalhador estar subordinado às ordens, direcção, fiscalização e disciplina do empregador e, por último, a retribuição que surge como a contrapartida do trabalho por si prestado<sup>9</sup>.

À semelhança do que ocorre com os demais contratos privados, e até mesmo públicos, o contrato de trabalho acaba passando por diversas vicissitudes. Uma dessas vicissitudes é a extinção<sup>10</sup>, *i.e.*, o contrato deixa de existir e, conseqüentemente, de produzir os seus efeitos em relação às partes. São várias as formas consagradas na LGT de cessação do vínculo laboral. Segundo o magistério do Prof. Doutor Menezes Leitão, o n.º 2 do art.º 211.º enumera **três** causas de extinção do vínculo jurídico-laboral<sup>11</sup>, a saber:

- a) Causas objectivas alheias a vontade das partes;
- b) Decisão voluntária das duas partes<sup>12</sup>;

---

c) a formação académica e o desenvolvimento científico e técnico lógico, bem como a valorização profissional dos trabalhadores.

4. O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei.

<sup>8</sup>, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*, 2ª edição, Almedina, 2013, p. 63.

<sup>9</sup> Joana Vasconcelos. *Contrato de Trabalho: 100 questões*, 3ª ed., Lisboa: Universidade Católica Editora, 2010, p. 27. No mesmo sentido pronuncia-se o Prof. Doutor Menezes Leitão enumerando a prestação de uma actividade, a subordinação jurídica e a retribuição como elementos essenciais do contrato. Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *op. cit.*, p. 64.

<sup>10</sup> *Ibidem*, pp. 243 *et. seq.*; *Passim*, Carlos Alberto B. Burity da Silva. Teoria Geral do Direito Civil, FDUAN, 2004, pp. 396-399; Maria do Rosário Palma Ramalho. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 680 e ss..

<sup>11</sup> Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *op. cit.*, p. 273. [grifo nosso].

<sup>12</sup> Neste caso, tanto o empregador, quanto o trabalhador, no âmbito do princípio da Autonomia da Vontade, expressam o seu querer ou vontade no sentido da dissolução da relação jurídico-laboral. Nestes casos, as partes deverão, sob pena de nulidade, obedecer os critérios estabelecidos no art.º 222.º da LGT, *id est*, reduzir o acordo

- c) Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível a outra e a extinção por exoneração caso o contrato de trabalho tenha sido por nomeação, no contrato de comissão de serviços para o exercício de um cargo de direcção<sup>13</sup>.

Porém, o ilustre professor de Lisboa chama a nossa atenção quanto à estas causas extintivas, pois, em seu entender, esta classificação deveria corresponder às conhecidas figuras da caducidade, revogação, resolução e denúncia, mas, acrescenta ele, o art.º 213.º insere entre a cessação do contrato por decisão voluntária das partes a verificação do termo e da condição resolutive, as quais correspondem a hipótese de caducidade<sup>14</sup>.

---

a escrito expressando de modo unívoco a vontade na dissolução do vínculo, identificando claramente o empregador e o trabalhador, que deverão apor nele as suas assinaturas, a data da sua celebração, a data em que a cessação deve produzir efeitos, fazer o acordo em duplicado, etc.

<sup>13</sup> Advertem-nos os professores Pedro Marques e Ricardo Marques que, verdade se diga, ao contrário do que acontece com o trabalhador, cuja faculdade de pôr fim a relação laboral é praticamente incondicionada, o empregador só pode fazer cessar, a relação jurídico-laboral em determinadas situações taxativamente indicadas na lei, como sejam, ou por facto imputável ao trabalhador, consubstanciando num incumprimento grave dos seus deveres, art.º 225º ss. da LGT (isto é, numa situação de justa causa subjectiva), ou por motivos, objectivamente verificáveis, graves, que podem decorrer de uma situação de crise da empresa ou estabelecimento (ou melhor, em situações de justa causa objectiva), conforme art.º 230 ss. da LGT. Por outra banda, existem vínculos laborais que se baseiam, numa especial relação de confiança pessoal entre o trabalhador e o empregador, dependendo do tipo de função que o trabalhador é chamado a desempenhar (uma função de direcção de um estabelecimento, departamento ou função de secretariado pessoal de membros do órgão de administração, gerência ou direcção). Apesar de não estar expressamente prevista no art.º 22º da LGT, que trata dos contratos de trabalho especiais, a verdade é que se trata de um contrato de comissão de serviço e reveste-se de uma especial relevância no âmbito dos contratos de trabalho especiais. Tendo-se inspirado na comissão de serviços do funcionalismo público, este tipo contratual encontra-se disciplinado nos art.ºs 255º e ss. da Lei Geral do trabalho. Do reconhecimento do carácter fiduciário (especial confiança) da comissão de serviço decorre também maior especificidade desta figura, que é a possibilidade de o empregador pôr termo à comissão de serviços independentemente da ocorrência de justa causa, sendo-lhe apenas devido o aviso prévio de trinta (30) dias ou sessenta (60), art.º 257º, n.º 2 da LGT. A comissão de serviços pode assumir duas formas ou modalidades a saber: a) A Comissão de serviços externa - para a admissão de novos trabalhadores com os quais é celebrado um contrato de trabalho, necessariamente reduzido a escrito, neste regime para o desempenho de uma função de especial confiança; e b) A Comissão de serviço interna, modalidade em que o empregador recorre a trabalhadores do quadro da empresa para o exercício de funções de especial confiança pessoal através deste regime, situação que tipifica uma modificação objectiva, por mútuo acordo, do contrato de trabalho destes trabalhadores enquanto durar a comissão de serviço. O contrato ou acordo para a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço pode ser feito cessar, por qualquer das partes, sem necessidade de justa causa, mediante comunicação escrita à outra parte e, no caso do empregador, apenas com a sujeição de um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, consoante a comissão de serviços tenha tido uma duração inferior ou superior a dois anos, art.º 257º da LGT. Conduto da cessação da comissão de serviços decorrem direitos para o trabalhador, previsto no art.º 258º da LGT.

Quanto ao trabalhador, a cessação do contrato de trabalho mostra-se como contrapondo o despedimento. Nos termos do art.º 250º da LGT, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com ou sem justa causa. As situações de justa causa podem dizer respeito ao empregador ou ser estranhas ao empregador. As situações de rescisão de justa causa respeitantes ao empregador são consideradas de despedimento indirecto.

<sup>14</sup> Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*, 2ª edição, Almedina, 2013, p. 273. Cumpra a nós referir que, o regime regra no que toca a legislação laboral angolana é o da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado (art.º 14.º da LGT). Não obstante a isto, o legislador pátrio abre a possibilidade de em determinadas situações e observadas certas condições, poder-se celebrar contratos por tempo determinado (art.º 15.º da LGT). Destarte, contrariamente à regra que faz surgir no mercado jurídico-laboral

Face a escassez de tempo com que nos debatemos, não falaremos de cada uma das causas de extinção do contrato, nos ateremos de seguida ao tema delimitado para essa pequena monografia.

## 1.2. O Despedimento disciplinar

### 1.2.1. Noção

O despedimento disciplinar é uma sanção<sup>15</sup> que consiste na resolução unilateral do contrato de trabalho por parte do empregador, depois de concluído o período experimental, aplicada ao trabalhador sem o seu acordo, e que aparece como resultado de um processo disciplinar aplicado a ele em razão da prática de uma infracção disciplinar grave, quer esta se traduza na prática de um crime, quer na violação dos seus deveres, causando sérios danos à empresa inviabilizando a própria relação laboral (art.º 224.º, n.º 1 da LGT).

Trata-se de um despedimento individual por justa causa subjectiva (art.ºs 224.º, n.º 1, 1ª parte e 225.º da LGT).

### 1.2.2. Pressupostos

Da noção apresentada retro, e também do exposto na nota de rodapé n.º 9 deste relatório, facilmente conseguimos vislumbrar que o fundamento último para a aplicação do despedimento enquanto medida disciplinar é a prática de uma (ou mais, obviamente) **infracção disciplinar grave** por parte do trabalhador (art.ºs 224.º, n.º 1, 1ª parte e 225.º da LGT) que torna praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral. O art.º

---

contratos duradouros (pelo menos em potência), sem termo certo ou incerto, esta excepção ao regime regra faz aparecer contratos que por natureza caducam verificado o prazo previsto pelas partes para a sua extinção, salvo conversão do mesmo em contrato por tempo indeterminado, art.ºs 18.º, 212º e 213, todos da LGT.

<sup>15</sup> Cfr. art.º 49.º, n.º 1, al. e) da LGT. Em sede do n.º 1 do artigo citado, a lei laboral elenca, a par do despedimento disciplinar, diversos tipos de medidas disciplinares ou se preferirmos sanções, nomeadamente: a admoestação simples (al. a)); a admoestação registada (al. b)); a despromoção temporária de categoria, com diminuição de salário (al. c)); e, a transferência temporária do centro de trabalho, com **uma consequente** despromoção e diminuição do salário [grifo nosso] (al. d)).

225.º concretiza, à título meramente exemplificativo, alguns comportamentos que constituem infracção disciplinar grave e que dão lugar ao despedimento disciplinar<sup>16</sup>, a saber:

1. A violação injustificada, repetida ou não autorizada dos deveres de assiduidade e pontualidade previstos no art.º 46.º, al. c) (cfr. art.º 225.º, als. a) e b));
2. A violação grave ou reiterada do dever de obediência (art.ºs 46.º, al. b) e 225.º, al. c));
3. A violação repetida dos deveres de zelo e diligência (art.ºs 46.º, al. b) e 225.º, als. d), j) e l))<sup>17</sup>;
4. As ofensas verbais ou físicas aos trabalhadores da empresa e a indisciplina grave (art.ºs 46.º, al. d) e 225.º, als. e) e f));
5. O furto, o roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas no trabalho (art.ºs 46.º, al. h) e 225.º, als. g));
6. Danificação intencional ou com negligência grave nos bens imóveis, bens móveis ou na produção da empresa (art.ºs 46.º, al. e) e 225.º, al. i));
7. A quebra do sigilo profissional, a violação dos segredos da produção e outros actos de deslealdade<sup>18</sup> (art.ºs 46.º, al. g) e 225.º, al. h));
8. O suborno activo ou passivo e a corrupção (art.ºs 46.º, al. h) e 225.º, al. k));
9. A violação das regras de higiene e segurança no trabalho (art.ºs 46.º, al. f) art.º 225.º, al. m));

---

<sup>16</sup> Não fazemos aqui uma transcrição *ad literis et verbis* dos artigos e suas respectivas alíneas, evitando o preenchimento excessivo do trabalho com as “*paroles de la loi*”, pelo que, os leitores deverão consultar a LGT para melhor percepção dos contornos e exigências do legislador. Vide ainda, dentre outros, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*, 2ª edição, Almedina, 2013, pp. 279-282. Maria do Rosário Palma Ramalho. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 821. Esta última autora agrupa as situações típicas em: Comportamentos de violação dos deveres relacionados directa ou indirectamente com a actividade laboral, onde insere os pontos 1, 2 e 3; Comportamentos de violação dos deveres organizacionais, onde inclui os pontos 4, 6, 7, 8 e 9; e, Comportamentos de violação de deveres gerais, onde incluem-se os pontos 4 e 5.

<sup>17</sup> Segundo Menezes Leitão, tanto a embriaguez habitual ou a toxicodependência quando sejam prejudiciais ao trabalho, como a redução continuada e voluntária do rendimento por parte do trabalhador, constituem em si as formas porque se revelam a falta de zelo e de diligência. *Op. cit.*, pp. 279-282.

<sup>18</sup> O “... dever de lealdade manifesta-se hoje, basicamente, nos deveres de não concorrência e de sigilo profissional, sendo expressão da boa-fé contratual e significando que o trabalhador não deverá aproveitar-se da posição funcional que ocupa na empresa em detrimento do empregador (desviando a sua clientela, revelando segredos à concorrência, etc.)” – João Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 2ª edição, Coimbra Editora, p. 386. *Passim*, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 12.ª edição, Almedina, pp. 231-234; Maria do Rosário Palma Ramalho. *Direito do Trabalho*, Parte II, 2010, p. 412; Pires de Lima e Antunes Varela, *Código Civil Anotado*, vol. II, Coimbra Editora, 1968, p. 2; Menezes Cordeiro. *Manual de Direito do Trabalho*, pp. 826-828.

Vemos assim que, sendo o despedimento um facto socialmente<sup>19</sup> grave por lançar o trabalhador no desemprego e por ser também a mais grave do elenco das sanções disciplinares previstas no n.º 1 do art.º 49.º, para que o comportamento do trabalhador integre a justa causa, o legislador pátrio exige a verificação cumulativa de três requisitos essenciais: o primeiro, de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador; o segundo, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade (dada a gravidade do comportamento em si mesmo e nas suas consequências) de subsistência da relação de trabalho<sup>20</sup>; e, terceiro, a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral<sup>21</sup>.

Cumprir referir que, a gravidade do comportamento do trabalhador não pode aferir-se em função do critério subjectivo do empregador, devendo apreciar-se de modo objectivo e concreto, segundo o critério do *bonus pater familias*. Deve-se assim atender a critérios de razoabilidade, considerando a natureza da relação laboral, o grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, o carácter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que, no caso, se mostrem relevantes. Destarte, só se pode concluir pela existência de justa causa, quando, em concreto e tendo em conta os factos praticados pelo trabalhador, seja inexigível ao empregador o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo laboral, representando a continuidade do vínculo uma imposição insuportável e injusta ao empregador<sup>22</sup>. Para Bernardo Xavier, nesses casos, a “desvinculação torna-se tão valiosa juridicamente que a ela não pode obstar a protecção da lei à continuidade tendencial do contrato nem a defesa da

---

<sup>19</sup> António Monteiro Fernandes considera que, para o trabalhador, o vínculo laboral “é o suporte de um estatuto económico, social e profissional” (*Direito do Trabalho*, cit., pp. 547 e ss.). Asseveram Jacques Ghestin e Philippe Langlois, *Droit du Travail*, 5.º ed., Editions Sirey, 1983, p. 218, que, para o empregador a ruptura raramente é preocupante pois este, em última análise, poderá sempre recrutar outros trabalhadores. Já para o trabalhador, a perda de emprego constitui, na maioria das vezes, um drama que ele procura evitar a todo o custo.

<sup>20</sup> Segundo o magistério de Bernardo Xavier, o núcleo essencial do conceito de justa causa, a verdadeira pedra de toque do sistema jurídico-laboral, reside na “impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho” (*Curso de Direito do Trabalho*, 1992, p. 491). Para este ilustre autor, é este critério objectivo que, em rigor dos factos, constitui o critério básico para averiguar, em cada caso concreto, da existência, ou não, de justa causa. Em boa verdade, esses requisitos são de verificação cumulativa, pelo que a existência de uma infração disciplinar (ou seja, dum comportamento ilícito e culposos), não deve necessariamente despoletar essa sanção tão gravosa, daí o rigor da lei.

<sup>21</sup> Pedro Sousa Macedo defende que, e concordamos com ele, “apenas se deverá aplicar uma sanção mais grave quando sanção de gravidade menor não for suficiente para defender a disciplina dentro da empresa”. Poder Disciplinar Patronal, pp. 55 e 56.

<sup>22</sup> Cfr. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, vol. I, pp. 461 e ss.; Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, 1991, p. 822; Jorge Leite e Coutinho de Almeida, em *Colectânea de Leis do Trabalho*, 1985, pp. 249.

especial situação do trabalhador”, isto é, a impossibilidade ou inexigibilidade é referida ao futuro da relação<sup>23</sup>.

### 1.2.3. Procedimento

*Ex potestate legis*, o ritual a ser observado para o despedimento disciplinar encontra-se previsto no art.º 226.º e nos art.ºs 50.º e ss. todos da LGT, e segue as seguintes regras:

#### Dos prazos:

- **Prazo para o seu exercício:** trinta dias a contar da data do conhecimento da infracção e do seu responsável (art.º 63.º, al. a));
- **Prescrição da infracção<sup>24</sup>:** um ano a contar do momento do cometimento da infracção (art.º 63.º, al. b));
- **Prazo para a comunicação da sanção:** A comunicação deve ser feita nos cinco dias seguintes à entrevista (art.º 52.º, n.º 2);
- **Prazo para a válida aplicação da medida disciplinar:** após três dias úteis a contar da data da realização da entrevista e antes de decorrer trinta dias sobre a sua realização (art.º 52.º, n.º 1 e art.º 226.º, al. b));
- **Prazo para a interposição do recurso:** trinta dias a contar da data em que o despedimento foi decretado (art.º 63.º, al. c));
- **Prazo para interposição de acção de indemnização cível:** três meses a contar da data do conhecimento da infracção e do seu responsável, salvo em caso de se ter instaurado processo-crime, aplicando-se os prazos deste (art.º 63.º, al. e)).

#### Dos actos:

- Convocatória<sup>25</sup> (art.º 50.º, n.º 2)

---

<sup>23</sup> Bernardo Xavier, *Curso de Direito do Trabalho*, 1992, p. 493.

<sup>24</sup> Em caso de o facto praticado pelo trabalhador constituir, pelos seus elementos, uma infracção penal, além de disciplinar, o prazo para a efectivação da participação criminal é o previsto na lei penal (art.º 63.º, al. d)).

<sup>25</sup> O procedimento disciplinar começa com a emissão de uma convocatória, para que o trabalhador compareça na entrevista (art.º 50.º), excepto se a medida a aplicar ao trabalhador for admoestação simples ou admoestação registada. Para a nossa hipótese prática, a convocatória é requisito de validade do procedimento.

- Suspensão preventiva do trabalhador (facultativo)<sup>26</sup>
- Entrevista<sup>27</sup> (art.º 51.º)
- Graduação da medida disciplinar
- Aplicação da medida disciplinar;
- Comunicação da sanção ao trabalhador (art.º 52.º, n.º 2)
- Comunicação da decisão ao sindicato ou ao órgão de representação (art.º 227.º, n.º 2)
- Execução da medida disciplinar (no nosso caso, do despedimento imediato);
- Reclamação e recurso<sup>28</sup>.

### **Das formas e formalidades:**

A convocatória deve ser reduzida a escrito e entregue contra recibo na cópia na presença de duas testemunhas, ou por correio registado (art.º 50.º, n.º 3 da LGT). A convocatória deve conter os seguintes elementos: a identificação clara do trabalhador; a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado e dos quais ele tem de se defender<sup>29</sup>, não sendo admissível uma acusação genérica; o dia, a hora e o local da entrevista; a informação de que o trabalhador pode comparecer na entrevista com uma pessoa da sua confiança (art.º 50.º, n.º 2, als. a), b) e c) da LGT).

Na entrevista o empregador explicita as razões que fundamentam a pretensão de despedi-lo e respeitar o princípio do contraditório, concedendo o direito de defesa ao trabalhador que deverá explicar as razões que levaram ao cometimento da infracção disciplinar grave, dando-se ainda palavra ao seu assistente/acompanhante (art.º 51.º, n.º 1 da LGT). A indicação de testemunhas por parte do trabalhador não pode exceder cinco pessoas. A entrevista deve ser reduzida a escrito (art.º 51.º, n.º 2 da LGT).

---

<sup>26</sup> Enquanto se desenrola o processo disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, desde que a sua presença no local de trabalho seja susceptível de perturbar o êxito do processo, mas o trabalhador continua a receber os seus salários (art.º 55.º, n.º 1).

<sup>27</sup> Nos termos do art.º 50.º, n.º 1, o despedimento disciplinar, como sanção que é, não pode ter lugar sem que seja ouvido o trabalhador, sob pena de nulidade.

<sup>28</sup> O trabalhador pode recorrer contra uma medida disciplinar, se entender que não praticou os factos de que é acusado, quando a sanção é excessiva para os factos praticados ou para o grau de culpa, ou é nula ou abusiva. Para o efeito dispõe de trinta (30) dias para recorrer da decisão final da punição, conforme al. c) do n.º 1 do art.º 63.º da LGT. Se a sanção for o despedimento imediato, o recurso junto da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda será interposto no prazo de cento e oitenta (180) dias (se pretender ser reintegrado) ou de um (1) ano (se apenas visar indemnização), como se pode facialemente aferir dos art.ºs 300.º, n.º 2, e 301.º, ambos da LGT.

<sup>29</sup> Não pode por isso o trabalhador ser sancionado por factos omissos na convocatória, sob pena de se violar o princípio do contraditório.

O despedimento disciplinar deve ser comunicado por escrito a trabalhador (art.º 52.º, n.º 2 da LGT). A partir deste momento, a medida aplicada começa a ser executada. A comunicação deve conter não só a medida disciplinar, como também os factos que pesaram contra o trabalhador, suas consequências e o resultado da entrevista (instrução), nos termos dos art.ºs 51.º, n.º 1 e 52.º, n.º 2.

#### **1.2.4. A ilicitude do despedimento disciplinar: nulidade e anulabilidade**

A ilicitude do despedimento disciplinar decorre da inobservância dos pressupostos e/ou dos procedimentos legalmente estabelecidos em Angola. O empregador que arredar o pé do cumprimento da lei verá o seu acto ferido de nulidade ou nalguns casos de anulabilidade, variando assim a consequência em função do vício que informa o próprio procedimento disciplinar.

A nulidade pode surgir quer pela existência, parafraseando Menezes Leitão, de vícios formais (falta de entrega da convocatória para a entrevista por culpa do empregador – art.º 228.º, n.º 1, 1ª parte e a falta de comunicação da sanção ao trabalhador – art.º 228.º, n.º 1, *in fine*), como de vícios substanciais (despedimento cujo fundamento seja opiniões políticas, ideológicas ou religiosas do trabalhador; a filiação ou não sindical em determinado sindicato, qualquer outro motivo que nos termos do n.º 1 do art.º 3.º e da al. b) do n.º 2 do art.º 20.º seja fundamento de discriminação – art.º 228.º, n.º 2, als. a), b) e c)) que vão macular ou inquirar o processo até a medula, obrigando o empregador à reintegrar o trabalhador, pagando-lhe os salários a que tem direito. A nulidade do despedimento é declarada pelo tribunal (art.ºs 306.º a 316.º *ex vi* art.º 228.º, n.º 6). Entretanto, a lei, em caso da existência de vícios formais e num prazo peremptório de cinco dias úteis após a declaração de nulidade do despedimento disciplinar, pagando-lhe, se a decisão mantiver, os devidos salários e complementos não recebidos até ao momento da comunicação do despedimento válido. A falta de processo disciplinar é motivo bastante para o despedimento disciplinar ser considerado nulo<sup>30</sup>. Se decorrerem os prazos de prescrição e caducidade do procedimento e da infracção disciplinar, este será igualmente nulo.

---

<sup>30</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 852.

Nem sempre o despedimento é ferido de nulidade. Situações ocorrem em que o tribunal declara, por vícios de forma diferente dos dois acima referidos ou inexistência de fundamento legal, o despedimento improcedente. Neste caso o despedimento é anulável, não nulo. Em consequência da sentença do tribunal, duas atitudes afiguram-se possíveis por parte do empregador: reintegrar imediatamente o trabalhador no seu posto de trabalho ou indemnizá-lo nos termos do art.º 265.º (art.º 229.º, n.º 1). Porém, o trabalhador é livre de aceitar ou não a reintegração (art.º 229.º, n.º 2).

## **CAPÍTULO II – INFLUÊNCIA DA SUSPENSÃO DO CONTRATO POR FACTO RELACIONADO AO TRABALHADOR NA INTERRUPTÃO DO PRAZO PARA A APLICAÇÃO DA MEDIDA DO DESPEDIMENTO**

### **2.1. A suspensão do contrato de trabalho: Regime Geral**

*Ex rigore juris*, “há suspensão da relação jurídico-laboral sempre que, com carácter temporário, o trabalhador esteja impedido de prestar o seu trabalho por factos que lhe respeitem, mas não lhe sejam imputáveis, ou o empregador impedido ou dispensado de receber o mesmo trabalho” – Cfr. art.º 197.º da LGT.

Ora, a suspensão do contrato de trabalho é, na verdade e em rigor dos factos, outra vicissitude vivenciada por este tipo de contratos. Nos termos legalmente definidos, deduz-se que, ela pode ocorrer quer por acordo das partes, é o caso da licença sem remuneração, quer por facto relacionado ao trabalhador ou ainda por motivo relativo ao empregador. Para nós em sede deste relatório, importa desenvolver a suspensão do contrato de trabalho por facto relacionado ao trabalhador. Aspecto este a ser abordado no ponto 2.2.

Em termos gerais, uma vez suspenso os contratos de trabalho, no silêncio das partes, cessam os direitos e deveres do empregador e do trabalhador, mantendo-se os deveres de respeito, lealdade e guarda do lugar do trabalhador na empresa (art.º 198.º, n.º 1). Se a suspensão dar-se por facto relacionado ao empregador, pode o trabalhador exercer, enquanto esta durar, actividade remunerada para outro empregador (art.º 198.º, n.º 2). Porém, nos contratos por tempo determinado a suspensão não interrompe o prazo de caducidade do contrato (art.º 199.º n.º 3 da LGT), uma vez que o contrato subsiste. Nos contratos de trabalho o tempo conta para efeitos de antiguidade (art.º 199.º n.º 1 da LGT). O contrato caduca no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

### **2.2. A suspensão do contrato por motivo relativo ao trabalhador**

Chegamos, pois, a um dos pontos nevrálgicos do presente relatório, onde adentraremos de modo mais específico no tema deste relatório. Em princípio, a abordagem feita retro é válida

para esta modalidade de suspensão, com esta ou aquela diferença que decorre da sua própria especialidade.

Cumpra, liminarmente, referir que diferentemente do que ocorre com a suspensão do contrato por motivo relativo ao empregador, aqui o trabalhador, a partir da suspensão do contrato por motivo a ele relacionado, perde o direito ao salário (art.º 203.º, n.º 1). Entretanto, o trabalhador preserva o direito ao fornecimento de alojamento (caso já exista antes da suspensão) e à assistência médica, quando esta seja prestada pelo empregador aos seus trabalhadores (art.º 203.º, n.ºs 2 e 3). Uma vez extinta a causa da suspensão, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para ocupar o seu posto, num prazo de cinco (5) dias úteis a contar da data do desaparecimento da causa da suspensão – art.º 200.º, n.º 2, devendo para o efeito apresentar o comprovativo da data da cessação do impedimento. Porém, este prazo não é fixo, podendo ser acrescido de doze (12) dias caso o motivo da suspensão tenha sido o cumprimento de serviço militar obrigatório e situações equiparadas ou de outras situações de que tenha resultado impedimento não inferior a doze (12) meses (art.º 204.º, n.ºs 1 e 2).

Volvendo à hipótese, por nós criada, referida já aquando da Introdução este relatório, dissemos nós que a lei, no art.º 202.º, enumera os factos susceptíveis de gerar, ou se quisermos, causadores da suspensão do contrato de trabalho por facto relativo ao trabalhador. Porém, tais factos aí elencados, são factos não imputáveis ao trabalhador, mas relacionados à ele e que impedem a prestação do trabalho. São situações que não apresentam, por natureza, uma ligação com a empresa. Por exemplo, a alínea a) do n.º 1 do referido artigo prevê como uma das causas de suspensão do contrato de trabalho a prestação do serviço militar obrigatório, este facto, de per si, não está ligada à empresa, é apenas relativo ao trabalhador e não lhe pode ser imputado, por ser uma obrigação legal de todos os jovens angolanos (sexo masculino).

Por infortúnio do destino, e aqui começa a configurar-se a nossa doença legislativo-laboral, o legislador pátrio não criou a disciplina para a nossa situação hipotética, na medida em que não há, na legislação laboral vigente, salvo posição comprovada em sentido diametralmente oposto, uma disposição que trate da suspensão do contrato de trabalho por causas imputáveis ao trabalhador, sendo, concomitantemente, relativas à si e à empresa. Verdade se diga, no caso formulado, Arlindo comete um crime de furto doméstico contra o empregador, tendo sido apanhado em flagrante delito e submetido à prisão preventiva<sup>31</sup>. Ora dada a impossibilidade

---

<sup>31</sup> **Caso prático:** Arlindo Mavakala Mwembe, trabalhador por tempo indeterminado da empresa com a firma SÓ CARROS, LDA, dirigiu-se, na noite do dia 22 de Dezembro de 2013, à empresa com o objectivo de subtrair

de, pelo facto de estar preventivamente detido, Arlindo comparecer no local de trabalho quer para lhe ser aplicado um processo disciplinar válido e em consequência ser sancionado com o despedimento imediato, pois a sua conduta, talqualmente descrevemos na nota de rodapé n.º 31, preenche os requisitos da justa causa, bem como para prestar à sua actividade, perguntamos: ficará o contrato suspenso por causa de um processo disciplinar inexistente (dado que, *in casu*, nem sequer foi possível convocá-lo e muito menos entrevistá-lo)? Ou ficará suspenso pela prisão preventiva?

Sabemos nós que a falta de procedimento disciplinar inquina a sanção de despedimento disciplinar, tornando-a nula. Pelo que, só a segunda questão parece encontrar respaldo nas regras da lógica jurídica. A ser assim, *i.e.*, suspendendo-se o contrato por causa da prisão preventiva, e uma vez que a al. e) do art.º 202.º não se refere a uma prisão preventiva derivada da prática de um crime contra o empregador, a dupla pergunta que remanesce é a seguinte: **qual a solução desta situação e qual o seu fundamento legal?** Solicitamos a vossa paciência na obtenção de uma resposta imediata, pois o drama ainda não terminou. As coisas começam a entrar em ebulição, quando viajamos para a Lei n.º 18-A/92 (Lei da Prisão Preventiva em Instrução Preparatória) e constatamos que o prazo mínimo da prisão preventiva é de quarenta e cinco (45) dias. Ora, segundo a legislação laboral, existe um prazo peremptório de trinta (30) dias para o exercício do procedimento disciplinar a contar da data do conhecimento da infracção e do seu responsável, prazo este previsto pela al. a) do art.º 63.º. Este dado faz surgir outra questão: qual será o efeito da suspensão, neste caso, quanto aos prazos da prescrição do procedimento e da infracção disciplinar?

---

uma viatura de marca Toyota Land Cruiser V8. Depois de se ter introduzido no local, por escalamento e retirado a respectiva viatura do *Stand* de vendas, deparou-se, já na rua, com o Sr. Miguel Luis Mbala, Gerente da empresa e residente naquelas imediações, que ao ver, a partir da janela de sua casa movimentos estranhos na empresa chamou imediatamente a polícia que se fez presente ao local, tendo-o apanhado em flagrante delito próprio e detido imediatamente. Na manhã seguinte, Miguel tendo em conta os prazos previstos na Lei Geral do Trabalho, abre procedimento disciplinar contra Arlindo, sendo que emite a devida convocatória para o efeito. Porém, Arlindo encontra-se em prisão preventiva. *Quid júris?*

Pela leitura atenta do caso *sub judice*, conseguimos, sem grandes dificuldades, vislumbrar que estavam preenchidos os pressupostos do n.º 1, *in fine*, do art.º 5º da Lei n.º 18-A/92 (Lei da Prisão Preventiva em Instrução Preparatória). O art.º 5º da Lei da Prisão Preventiva em Instrução Preparatória consagra três modalidades de flagrante delito: o flagrante delito em sentido próprio (“o crime que se está cometendo” – n.º 1, 1.ª parte); o quase flagrante delito (o crime que “se acabou de cometer” – n.º 1, *in fine*); e a presunção de flagrante delito (“o caso em que o infractor é, logo após ter praticado o facto crime, perseguido por qualquer pessoa ou encontrado com objectos ou sinais que mostrem claramente que acabou de cometê-lo ou nele participar” – n.º 2).

Respondendo às questões colocadas, começaríamos por dizer que, não existindo uma norma que regule tal situação, estamos perante uma lacuna, ou seja, uma omissão na lei que precisa ser suprida através do expediente jurídico da analogia legis, conforme o disposto no art.º 10.º do Código Civil (adiante designado CC.). Neste caso, devemos procurar na legislação laboral, em primeiro lugar, uma norma jurídica que regule uma situação semelhante (art.º 10.º, n.º 1). *Verba legis*, “há analogia sempre que no caso omissivo procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto”. Daí que, o expediente da analogia reclama a todo o tempo o da interpretação das normas jurídicas, pois, só através da hermenêutica jurídica podemos fixar o sentido e o alcance de determinada norma, colocando a descoberto a *mens legis*, a sua finalidade e a partir daí afirmar que há semelhança, *i.e.*, que as razões que fundamentam a regulamentação da situação prevista valem igualmente, *maxime*, são as mesmas, para a regulação do caso omissivo. Diz-se assim que há analogia (semelhança) entre o caso omissivo e o previsto, devendo-se aplicar a norma existente ao caso omissivo<sup>32</sup>.

*Ex positis*, e recorrendo *hic et nunc* à argumentos de interpretação a *fortiori* e a *pari*, procedendo assim a uma interpretação enunciativa, podemos afirmar que a norma que regula um caso análogo à nossa hipótese é a constante da al. e) do n.º 1 do art.º 202.º. Ora, a situação do caso prático é semelhante, com a única diferença de que, na al. e) do n.º 1 do art.º 202.º, a prisão preventiva ou a colocação do trabalhador à disposição dos órgãos judiciais ou de instrução criminal, enquanto não haja sentença condenatória, ser fruto de um facto que não está relacionado à empresa, e, no nosso caso o crime que motiva a prisão ter sido cometido contra a empresa. Mas, as razões que levaram o legislador a colocar o disposto na alínea e) é o de, neste tipo de situações, o trabalhador não poder, sendo o crime cometido ou não contra o empregador, estar presente quer por força da lei, que não admite em certos casos a liberdade provisória, quer por determinação, sempre fundada na lei, dos órgãos judiciais ou de instrução criminal. *In verbis*, há praticamente, nos dois casos, uma impossibilidade física do trabalhador fazer-se presente nos dois locais. Daí que, devamos proceder à uma extensão teleológica incluindo no campo de aplicação desta norma esta situação hipotética por nós criada e que a sua letra não prevê, com fundamento na sua teleologia. *In terminis*, concluímos que **o contrato de trabalho fica suspenso** em função da aplicação por analogia da al. e) do n.º 1 do art.º 202.º, como resultado da interpretação enunciativa e da extensão teleológica operada.

---

<sup>32</sup> Ana Prata (com a colaboração de Jorge Carvalho). *Dicionário Jurídico*: Direito Civil, Processo Civil, Organização Judiciária. Vol. I, 5ª edição, actualizada e aumentada, Almedina, 2010, p. 119.

### 2.3. Efeito cominatório resultante da falta do cumprimento do prazo

Este ponto vem na verdade responder uma das questões colocadas no ponto 2.2., nos termos do qual procuramos saber qual seria então o efeito da suspensão para o caso *sub judice* quanto aos prazos da prescrição do procedimento e da infracção disciplinar. Numa linguagem mais clara: interromper-se-á o prazo peremptório previsto pela al. a) do art.º 63.º ou o prazo continua a correr? Caso não haja a interrupção, qual seria o efeito cominatório resultante da falta do cumprimento do prazo para o exercício do processo disciplinar pelo empregador? Havendo interrupção na contagem do prazo, *quid juris?*

Passando em revista o que dissemos no ponto anterior (2.2.), vimos que a situação por nós avançada, apesar de não estar prevista na lei, ela resolve-se por aplicação da al. e) do n.º 1 do art.º 202.º, pelo facto de esta norma possuir um regime cuja *ratio* justifica a sua aplicação por analogia ao caso *sub judice*. Dissemos ainda que por esta razão o contrato fica suspenso. Um dos efeitos da suspensão é precisamente a cessação temporária dos direitos e deveres das partes (art.º 198.º, n.º 1). Nesta perspectiva, durante aquele período não pode o empregador aplicar a sanção ao trabalhador, pois não tem, temporariamente poderes para o efeito. Sendo apenas isto possível quando cessar a causa da suspensão. Acontece porém, para o nosso caso, que, sem prejuízo do princípio *in dubio pro reo*, Arlindo será condenado (formulamos o caso para desembocar na privação da liberdade do indivíduo) e a relação *juslaboral* extinguir-se-á por caducidade do contrato (al. e) do arg.º 212.º).

Quanto à questão do prazo, dizer que o não cumprimento do prazo acarreta consigo a cristalização do direito do empregador de aplicar o despedimento imediato. Este direito prescreve. Entretanto, para a situação que vimos tratando, o direito não prescreve uma vez que a suspensão interrompe a contagem do prazo.

## CONCLUSÃO

Chegados a este ponto, esperamos ter logrado evidenciar não só a importância do tema e suas nuances, mas especialmente ter chamado a atenção para o facto de não existir na nossa Lei Geral do Trabalho um artigo que trate da questão levantada. Humildemente, aconselhamos o legislador nacional a, *de lege ferenda*, dar um tratamento a esta lacuna, sob pena de violação de um direito do empregador constitucionalmente consagrado. Cumpre frisar, no tocante a nossa hipótese de estudo, que a variável dependente não se verifica na verdade (não é verdadeira), senão vejamos: dissemos nós que pode existir uma suspensão do contrato de trabalho, mas tal não significa em todas as situações que cessem todos e quaisquer direitos e deveres do trabalhador e do empregador, na medida em que, se a suspensão se der por motivo relativo ao empregador, por exemplo, este continua com o seu dever de pagar o salário e o trabalhador com este direito (art.º 207.º, n.º 4, al.a)). Por outro lado, mantêm-se os deveres de respeito, lealdade e guarda do lugar do trabalhador na empresa (art.º 198.º, n.º 1).

*In terminis*, cumpre frisar, a lacuna existente quanto a causa de suspensão do contrato de trabalho por nós levantada é suprida através do recurso à analogia legis, aplicando ao nosso caso, por analogia, a al. e) do n.º 1 do art.º 202.º. suspendendo-se o contrato e interrompendo-se o prazo da prescrição previsto no art.º 63.º.

## SUGESTÕES

Ao longo dessa apaixonante viagem ao mundo do Direito do Trabalho, mais concretamente no seu aspecto contencioso, vimos ser necessários que:

- Hajam mais estudos aprofundados sobre esta temática, tanto do ponto de vista teórico como prático, a fim de conciliarmos melhor os ensinamentos colhidos ao longo dos sumários ministrados com a vida profissional;
- Que se criem à nível institucional grupos de pesquisadores sobre este tema e se estimule a apresentação destes resultados em livros, conferências, relatórios etc, que deverão estar acessíveis à toda a comunidade académica e não só;
- Que se criem mais incentivos aos candidatos à obtenção do grau de mestre para dissertarem cada vez mais sobre este assunto e outros a ele conexos.

## BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, JOSÉ JOÃO. “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais – Breves Reflexões”, IIº Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 1999.

\_\_\_\_\_. “O Código de Trabalho e a Constituição”, VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 2004.

\_\_\_\_\_. “Segurança no Emprego e Justa Causa de Despedimento”, Estudos de Direito do Trabalho, AAFDL, Lisboa, 1991.

AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho, 2.<sup>a</sup> edição, Coimbra Editora. s/d.

ANTUNES, Morais, e GUERRA RIBEIRO. Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho, Almedina, Coimbra, 1984.

BAPTISTA, Albino Mendes. “Faltas por motivo de prisão”, QL, n.º11, Ano V, 1998.

BARBOSA, Paula. Da ilicitude do despedimento por justa causa e suas consequências legais, Lisboa, AAFDL, 2007.

BARROSO, Helena Trapp. “Justa causa por violação do dever de assiduidade; faltas não justificadas ao trabalho e falsas declarações relativa às justificações de faltas - uma abordagem do caso das falsas declarações para justificação de faltas em especial”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

BORGES, Sofia. “A Justa Causa de Despedimento por Lesão de Interesses Patrimoniais Sérios da Empresa e pela Prática de Actos Lesivos da Economia Nacional, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

BRITO, Pedro Madeira de. “Justa Causa de Despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

BRITO, Pedro Madeira de *et al.*. Código de Trabalho Anotado, 8.º ed., Almedina, Coimbra, 2009.

CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa Anotada, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1993.

CARVALHO, Messias de, e ALMEIDA, Victor Nunes de. *Direito do Trabalho e Nulidade do Despedimento*, Almedina Coimbra, s/d.  
Coimbra Editora, Coimbra, 2003.

CORDEIRO, António Menezes. Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1991.

\_\_\_\_\_. “Concorrência Laboral e Justa Causa de Despedimento”, ROA, Lisboa, 1986.

\_\_\_\_\_. “Justas Causas de Despedimento”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

\_\_\_\_\_. Da boa-fé no Direito Civil, Vol. I, Almedina, Coimbra, 1997.

CORREIA, Sérvulo. Legalidade e Autonomia Contratual dos Contratos Administrativos, Almedina, Coimbra, 1987.

COSTA, Almeida. Direito das Obrigações, 9.ªed., Almedina, Coimbra, 2004.

CRUZ, Pedro. A Justa Causa de Despedimento na Jurisprudência, Almedina, Coimbra, 1990.

DRAY, Guilherme Machado. “Justa Causa e Esfera Privada”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 14.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2009.

GHESTIN, Jacques e LANGLOIS, Philippe. *Droit du Travail*, 5.<sup>a</sup> ed., Editions Sirey, 1983.

GOMES, Júlio Viera. “Algumas Reflexões sobre as Faltas Justificadas por Doença (não Profissional) do Trabalhador”, *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*, Vol. II,

\_\_\_\_\_. “Deve o trabalhador subordinado obediência a ordens ilegais?”, *Trabalho e Relações Laborais, Cadernos Sociedade e Trabalho*, n.º 1, Oeiras, 2001.

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho, Vol. I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007.

GOUVEIA, Jorge Bacelar. *O Código de Trabalho e a Constituição Portuguesa, O Espírito das Leis*, Lisboa, 2003.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 2.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2013.

\_\_\_\_\_. *Código do Trabalho Anotado*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2003.

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2010.

LEITE, Jorge e ALMEIDA, Coutinho de. *Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985.

LEITE, Jorge. “As faltas ao trabalho no direito do trabalho português”, *RDE*, 1978.

MACEDO, Pedro Sousa. *Poder Disciplinar Patronal*, Almedina, Coimbra, 1990.

MARQUES, Pedro, e MARQUES, Ricardo. *Manual Prático de Direito de Trabalho e de Segurança Social – Síntese do Regime Jurídico Angolano*, Casa das Ideias, 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano. “Cessação do Contrato de Trabalho: Aspectos Gerais”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2002.

\_\_\_\_\_. “Incumprimento contratual e justa causa de despedimento”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

\_\_\_\_\_. Da Cessação do Contrato, Almedina, Coimbra, 2006

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2006.

MARTINS, Pedro Furtado. “Consequências do Despedimento Ilícito: Indemnização/Reintegração”, Código do Trabalho - Alguns Aspectos Cruciais, Principia, Cascais, 2003.

\_\_\_\_\_. Cessação do Contrato de Trabalho, 2.ª ed., Principia, Cascais, 2002.

MELGAR, Alfredo Montoya. Derecho del Trabajo, 9.ª ed., Tecnos, Madrid, 1988.

MESQUITA, José Andrade e FERREIRA, Marco Capitão. Jurisprudência Laboral, Contrato Individual de Trabalho, 2.ª ed., Lisboa, AAFDL, 2003.

\_\_\_\_\_. “Tipificações Legais da Justa Causa. A “lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa” e a “prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional”, ”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

MORAIS, Luís. Dois Estudos: Justa Causa e Motivo Atendível de Despedimento. O Trabalho Temporário, Edições Cosmos, 1991.

MOTTA Veiga. Lições de Direito do Trabalho, 8.ª ed., Universidade Lusíada, Lisboa, 2000

NETO, Abílio. Contrato de Trabalho, Notas Práticas, 16.º ed., Ediforum, Lisboa, 2000.

\_\_\_\_\_. Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar, Anotado, Ediforum, 2010.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. A Quebra de Confiança como Critério de Concretização de Justa Causa de Despedimento, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 1998.

PEREIRA, Albertina, “Procedimento disciplinar – velhas e novas questões”. Disponível em [http://www.trp.pt/ficheiros/estudos/albertinapereira\\_procedimentodisciplinar.pdf](http://www.trp.pt/ficheiros/estudos/albertinapereira_procedimentodisciplinar.pdf). Página visitada no dia 28 de Abril de 2014.

PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, Código Civil Anotado, vol. II, Coimbra Editora, 1968.

PRATA, Ana (com a colaboração de Jorge Carvalho). *Dicionário Jurídico: Direito Civil, Processo Civil, Organização Judiciária*. Vol. I, 5ª edição, actualizada e aumentada, Almedina, 2010.

QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder. Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012.

\_\_\_\_\_. “Insegurança ou diminuição do emprego? O caso português”, Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2003.

\_\_\_\_\_. Da autonomia Dogmática do Direito do Trabalho, Coimbra, 2001.

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho, Parte II- Situações Laborais Individuais, 3.ª ed., Coimbra, 2010.

\_\_\_\_\_. Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral, Almedina, Coimbra, 1993.

ROMÁN DE LA TORRE, Maria Dolores. Poder de Dirección y Contrato de Trabajo, Ediciones Grapheus, Valladolid, 1992.

SILVA, Carlos Alberto B. Burity da. Teoria Geral do Direito Civil, FDUAN, 2004.

VASCONCELOS, Joana. “Concretização do Conceito de Justa Causa”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2002.

\_\_\_\_\_. “Despedimento ilícito, salários intercalares e deduções”, RDES, n.ºs1-2-3-4, 1990.

\_\_\_\_\_. “O Conceito de Justa Causa de Despedimento. Evolução legislativa e situação actual”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001.

\_\_\_\_\_. Contrato de Trabalho: 100 questões, 3ª ed., Lisboa: Universidade Católica Editora, 2010.

VENTURA, Raúl. “Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho”, ROA, 1950.

XAVIER, Bernardo. “A Extinção do Contrato de Trabalho”, RDES, XXXI, 1989, n.º3 e 4.

\_\_\_\_\_. “Justa causa de despedimento: conceito e ónus de prova”, RDES, 1988,1.

\_\_\_\_\_. Curso de Direito do Trabalho, 2.ª ed., Verbo, Lisboa, 1993.

\_\_\_\_\_. Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho, Coimbra, 1965.

XAVIER, Bernardo. Direito da Greve, Verbo, Lisboa, 1984.

### **Legislação consultada**

Constituição da República de Angola de 2010

Código Civil Angolano

Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro (Lei Geral do Trabalho)

Lei n.º 18-A/92 (Lei da Prisão Preventiva em Instrução Preparatória)

Código Penal Angolano

Código do Processo Penal Angolano