



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

REGIÃO ACADÉMICA I

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

LICENCIATURA EM DIREITO

**MEDIDAS DISCIPLINARES À LUZ DA LEI GERAL DO
TRABALHO: OS DESPEDIMENTOS NO COMPLEXO ESCOLAR
PRIVADO MAVARDE 2023/2024.**

Autor: Pedro Armando Neto da Costa

Orientador: José Muetunda, Lic.

LUANDA, 2024

REGIÃO ACADÉMICA I
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM DIREITO

MEDIDAS DISCIPLINARES À LUZ DA LEI GERAL DO
TRABALHO: OS DESPEDIMENTOS NO COMPLEXO ESCOLAR
PRIVADO MAVARDE 2023/2024.

Trabalho de fim de curso apresentado ao Instituto superior de Angola, como requisito parcial para obtenção do grau de licenciado em Direito, sob a orientação do professor Lic. José Muetunda.

Autor: Pedro Armando Neto da Costa

Orientador: José Muetunda. Lic.

LUANDA, 2024



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

REGIÃO ACADÉMICA I

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

LICENCIATURA EM DIREITO

**MEDIDAS DISCIPLINARES À LUZ DA LEI GERAL DO
TRABALHO: CASO DE ESTUDO OS DESPEDIMENTOS NO
COMPLEXO ESCOLAR PRIVADO MAVARDE 2023/2024.**

1- Presidente

2- 1º

Vogal

3- 2º

Vogal

4- Secretário

CLASSIFICAÇÃO:

Data da Monografia ____/____/2024

DEDICATÓRIA

Ao meu pai (herói), Pedro Armando Neto e a minha mãe (intercessora), Viana Da Costa Dias, pelo seu amor incondicional, por me terem conduzido sabiamente em levar a uma conduta socialmente aceitável e mostrarem o caminho mais seguro para a vida, a partir da infância até à idade actual.

AGRADECIMENTOS

A Deus pai, todo poderoso, por me ter dado o dom da vida, e a razão da minha existência.

Ao meu orientador metre José Muetunda pela total dedicação na orientação e por todo feito que fosse possível concluir este trabalho.

A minha família em geral, especialmente aos meus irmãos queridos, Miclete N. Pedro, Domingos Pedro, Antónica Pedro, Rosa Pedro, Emília Neto, Armando Dias, Jackson Malungo e Maria Mansita, por ajudarem na realização deste sonho.

Ao meu mentor Ap. Cornélio Manuel, meu pastor José Casimiro Pedro, Paula Joaquim, Alberto Gueia, pela sua generosidade, seu amor incondicional e sua grande capacidade de se doar sem pedir nada em troca, que Jesus o Cristo os abençoe grandiosamente.

Aos meus amados colegas e companheiros de batalha dos quais cito: Cláudia de Almeida, Bustila Mbenza, Ntumba Daniel, Eva Maconda, que durante anos patinharam comigo alegrias e tristezas.

RESUMO

A medida disciplinar pode ser exercida no âmbito da relação laboral regulada pelo direito do trabalho, como pode ser exercido no âmbito da relação de emprego público regulado pelo direito administrativo. Nós vamos ocupar da medida disciplinar no âmbito da relação laboral, ficando excluído a medida disciplinar no âmbito da função pública, já que este é regulado pelo regime disciplinar dos funcionários públicos e agentes administrativos nos termos estabelecidos pelo decreto n° 33/91 ensaiamos dois critérios de aferição da aplicabilidade do regime disciplinar laboral: um substancial e outro formal. O primeiro resulta da natureza da relação laboral estabelecida, quer dizer, quando esteja em causa um contrato de trabalho, aplica-se o regime disciplinar da legislação laboral, independentemente da natureza pública o legislador, ou seja, o regime disciplinar será o que resulta da opção do legislador. Numa outra perspectiva, atendendo ao conteúdo da medida disciplinar, propomo-nos abordar três aspectos essenciais: Procedimento disciplinar- enquanto conjunto de medidas legalmente estabelecidas para aplicação válida de uma medida disciplinar; medidas disciplinares- sanções taxativas previstas na LGT, e os problemas dogmáticas que decorrem das mesmas; Impugnação das medidas disciplinares- mecanismos de defesa dos direitos dos trabalhadores violados com aplicação de medidas disciplinares abusivas.

Palavras-chave: Medidas disciplinares, Lei Geral do Trabalho, Despedimento.

ABSTRACT

Disciplinary measures may be exercised within the scope of an employment relationship regulated by labor law, as they may be exercised within the scope of a public employment relationship regulated by administrative law. We will deal with disciplinary measures within the scope of employment relations, excluding disciplinary measures within the scope of the public service, since this is regulated by the disciplinary regime for public servants and administrative agents under the terms established by decree no. 33/91. We will test two criteria for assessing the applicability of the labor disciplinary regime: one substantial and the other formal. The first results from the nature of the employment relationship established, that is, when an employment contract is at stake, the disciplinary regime of the employment legislation will apply, regardless of the public nature of the legislator, that is, the disciplinary regime will be that which results from the legislator's choice. From another perspective, considering the content of the disciplinary measure, we propose to address three essential aspects: Disciplinary procedure – as a set of legally established measures for the valid application of a disciplinary measure; disciplinary measure – strict sanctions provided for in the LGT, and the dogmatic problems arising from them; challenge to disciplinary measures – mechanisms for defending workers' rights violated by the application of abusive disciplinary measures.

Keywords: Disciplinary measures, General Labor Law, Dismissal.

LISTA DE SIGLAS

CTR. - Comissões de Trabalhos Rurais

EFU. - Estatuto do Funcionalismo Ultramarino

ETA. - Estrutura Trabalhista Angolana

LGT. - Lei Geral do Trabalho

CRA. - Constituição da República de Angola

CP. - Código Penal

Art. - Artigo

CGSILA. - Confederação Geral Internacional dos Sindicatos Independentes e Livres de Angola

Ed. - Edição

CF. - Conferir

p. - página

Vol. - Volume

S.S. - seguintes

OIT. – Organização Internacional do Trabalho

CC. – Código Civil

Sumário

1.1 Noção do direito laboral internacional.....	4
1.2. Documentos Internacionais Laborais	5
1.3. História do Direito Laboral em Angola.....	7
1.4 O período de transmissão para a independência (em 1974 - 1975).....	8
1.5 O período de economia planificada (1975-1990).....	9
1.6 O período de economia de mercado (de 1990 em diante).....	9
1.7 Organização da Justiça Laboral	10
1.8 Noção Legal do Contrato Laboral Individual	12
1.9 Princípios para Execução da Medida Disciplinares.....	13
1.9.1 Conceito de princípio	13
1.9.2. Princípio do direito laboral disciplinar	15
1.9.3. Princípio da proporcionalidade.	15
1.9.4. Princípio da função do instrutor.....	16
1.9.5. Princípio da Defesa.....	17
CAPÍTULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA.....	22
2.1 Tipos de pesquisa.....	22
2.2 Modelo(s) de abordagem	22
2.3 Níveis de estruturação de métodos	22
2.3.1 Nível teórico	23
2.3.1.1 Método analítico-sintético	23
2.3.1.2 Método observacional	23
2.3.2 Nível estatístico ou matemático	23
2.3.2.1 Método estatístico	23

2.4 Técnicas de recolha de dados	23
2.4.1 Técnica de Questionário	23
2.4.2 Técnica documental	23
2.4.3 Observação participante	23
2.5 Instrumento e procedimento de recolha de dados	24
2.5.1 Inquérito por questionário	24
2.6 População	24
3.1 Medidas Disciplinares	25
3.1.1 Admoestação oral	25
3.1.2- Admoestação registada	27
3.1.3- Despromoção temporária de categoria	28
3.1.4- Redução temporária do salário.	29
3.1.5- Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição	29
3.1.6- Despedimento disciplinar	30
3.2 Procedimento para Instauração de Medidas Disciplinares	32
3.2.1 Convocatória e Entrevista	32
3.2.2 Fundamento para o despedimento disciplinar	33
3.2.3- Publicidade das Medidas Disciplinares.	35
3.2.4 Comunicação da Medida Disciplinar Aplicada.	35
3.2.5 Os efeitos do Despedimento Disciplinar	36
3.2.6 Prazo para a aplicação da Medida Disciplinar e comunicação da decisão final	36
3.3 Meio de oposição/ impugnação da medida disciplinar	38
3.3.1- Reclamação no interior da empresa	39
3.3.2- Propositura da acção judicial.	40

3.4- O Caso do Complexo Escolar Privado Mavarde	41
3.5- Distribuição dos dados de acordo à profissão	41
APÊNDICES	52
ANEXOS	54

INTRODUÇÃO

O tema que nos propomos abordar, Medidas Disciplinares enquadra-se no âmbito do direito do trabalho, por ser o aspecto que, por excelência, distingue o contrato de trabalho de outros contratos de direito privado.

Ressalta-se que pretendemos abordar de forma unitária um tema suscetível de fragmentações. Medidas disciplinares integra subtemas que estão ligados entre si por uma sequência lógica mas que podem ser abordadas de forma autónoma.

Aqui temos como exemplo o processo disciplinar e as medidas disciplinares. No entanto, o tema em reflexão ficaria insuficiente sem uma abordagem integrada dos subtemas referidos.

A medida disciplinares é visto como um dos meios de depreender o trabalhador que viole os deveres laborais dentro da empresa. Com base a essas medidas elas serão aplicadas ao infractor de organizadora para não violar a lei (LGT).

Com a mesma intenção que a lei confere a medidas disciplinares ao empregador para tutelar os seus interesses, também protege o trabalhador dos seus excessos ou abusos que aquele pode vir a cometer alegadamente no exercício dessa faculdade.

Desta feita, o nosso trabalho busca trazer à superfície questões que têm de ver com o exercício das medidas disciplinares à luz da Lei Geral do Trabalho de acordo com as inspirações da Constituição da República, Código Civil, e a Lei Geral do Trabalho, e, conseqüentemente, da doutrina para se refletir nelas assuntos, pertinentes, já que se trata de um instituto gerador de relações jurídico-laborais e que é cada vez mais frequentemente na nossa sociedade.

O problema é uma situação de crise que exige soluções. Mas concretamente, compreende a dificuldade com a qual se dispara o pesquisador e a qual pretende dar resposta. Nesta senda, o problema com o qual deparamos tem que ver com o facto da lei, de forma indireta, admitir as medidas disciplinares abusivas, quando reconhece eficácia ao despedimento, prevendo, para o empregador, que não garantem, do ponto de vista legal, a estabilidade do empregado, ou seja, a lei obriga a reintegração do trabalhador despedido.

. Deste modo, o problema colocado consiste na seguinte pergunta de partida:

- **Quais são as medidas disciplinares à luz da Lei Geral do Trabalho: os despedimentos no Complexo Escolar Privado Mavarde?**

Hipóteses

Segundo Baptista (2011, p.78), "as hipóteses são uma resposta prévia ao problema proposto e, habitualmente, são desenvolvidos com base em estudos anteriormente realizados de acordo com tema escolhido", pelo que a " hipótese deve justificar o trabalho da parte empírica da investigação".

Tendo em consideração que uma hipótese é uma proposição que prevê uma relação entre dois termos, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

H1- As medidas disciplinares devem ser exercidas em conformidade com a lei reguladora, sendo que o não cumprimento da lei acarreta consequências na esfera jurídica do empregador;

H2- O trabalhador vítima de medida abusiva tem a faculdade de mover acções judiciais para ver seu direito curado;

Objectivos

Lakatos (2007), define "objectivos como a meta a ser alcançada; deve ser definido de forma clara, precisa em termos do tipo de relacionamento entre os variáveis objectivos define-se esclarecendo o produto a ser obtido com determinada finalidade. Os objectivos visão alcançar uma meta de curto, médio e longo prazo. Por tanto, para o presente projecto traçou-se os seguintes objectivos".

Geral

- Conhecer as medidas disciplinares à luz da Lei Geral do Trabalho: os despedimentos no Complexo escolar Privado Mavarde 2023/2024.

Específicos:

1. Conceituar o poder disciplinar aluz da lei do trabalho;
2. Entender as circunstâncias que determinam os despedimentos;
3. Identificar os meios de defesa de que dispõe o trabalhador.

Delimitação e limitação

- 1) **Delimitação:** o estudo será delimitado no Município do Cazenga no Complexo escolar Privado Mavarde 2023/2024.

2) **Limitação:** o estudo será limitado aos professores e membros da direcção.

Justificativa

A escolha do tema surgiu como resultado de um interesse pessoal, tendo em conta as várias irregularidades que temos notado.

Porque actualmente em Angola, algumas entidades empregadoras aplicam o procedimento disciplinar sem o cumprimento das leis, sem se respeitar os prazos que a lei impõe. Aplicam o despedimento de forma desproporcional entre o facto praticado pelo empregador e a sanção (despedimento), mesmo naqueles casos em que o facto praticado pelo trabalhador configura justa causa para o despedimento, certo é que os procedimentos utilizados violam grandemente a lei. Por exemplo: há despedimentos desacompanhados de uma comunicação escrita;

CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Noção do direito laboral internacional

Segundo alguns episódios históricos contribuíram decisivamente para o processo de institucional do direito do trabalho com destaque para criação da organização internacional do trabalho (OIT), pelo trabalho de Versalles, em 1919. Na mesma conjuntura ocorreu também o importante fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais, cujo marco inaugural se deu com a constituição Mexicana de 1917, seguida pela constituição Alemã de 1919.

Tempos depois, ao termino da segunda guerra mundial, com o aprofundamento do processo de constitucionalização dos direitos sociais e trabalhistas no ocidente, a par da hegemonia do paradigma do estado de bem-estar sociais e no continente europeu, aprofunda-se e se engradece a face de institucionalização do direito do trabalho, caracterizado por suas premissas normativas de substrato teleológico.

O substrato teleológico é dado fundamental do Direito do Trabalho, porque direcciona e conforma sua estrutura normativa de princípios, regras, institutos jurídicos, em busca de melhoria de condições de pectuação e gestão da força de trabalho na ordem socioeconômica.

OIT, também incorpora, em seu legado histórico, a configuração teológica típica do Direito do Trabalho. Sua atuação política normativa e institucional está direcionada ao alcance da justiça social e à salvaguarda de direitos trabalhistas, para que sejam promovidos aperfeiçoamento jurídica, diversificada e atenta à complexidade das relações de trabalho no plano global, também contribui decisivamente para a expansão do Direito Internacional do Trabalho e a dialogar com as fontes da organização internacional do Trabalho (OIT).

Para garantir uma aplicação dialógica entre as fontes do Direito do Trabalho Internacional do trabalho e as do direito interno é preciso, preliminarmente, identificar a documentação internacional da OIT e os marcos civilizatórios cunhados ao longo da sua existência centenária.

1.2. Documentos Internacionais Laborais

Os documentos internacionais da OIT se apresenta no formato de convenções, recomendações, declarações, protocolos, resoluções. Nem todos esses documentos ostentam, é claro, a natureza de fontes normativas internos aos respectivos estados signatários da organização internacional do trabalho.

Convenções: As convenções internacionais do trabalho são principal expressão da acção normativa da OIT. As características revelam que, na existência centenária da OIT (1919-2019), foram aprovadas 190 convenções Internacionais do Trabalho (uma média de quase duas convenções Internacionais por ano). 1º foi a convenção relativa à duração do trabalho em oito horas ao dia e 44 horas na semana, de 1919 (convenção nº 1 da OIT- convenção sobre as horas de trabalho na indústria), ao passo que a mais recente é a convenção sobre a violência e o assédio que foi aprovada em 2019 (convenção nº 190 da OIT).

Segundo Mauricio Godinho delgado, que as convenções “são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativas e programático aprovados por entidade Internacional, a que a derem voluntariamente seus membros. Obstante ser esse o uso corrente da expressão, na verdade as convenções podem ser também submentes apenas por estados, sem participação de entes Internacionais”

Segundo Luciane Cardoso Barzott, as convenções da OIT, são classificadas com “Tratados- Leis” uma vez que formulam regras ou princípios, de ordem geral, destinadas gerais de acção e confirmando ou modificando costumes adotados entre as nações.

No conjunto dos documentos Internacionais da OIT, também são destacados os protocolos, as recomendações e as resoluções.

Protocolos: são tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam.

Assim como as convenções Internacionais, a ratificação de um protocolo da OIT é acto soberano dos Estados membros, cuja adesão voluntária promove a vinculação obrigatória de seu conteúdo ao sistema jurídico interno estatal.

As recomendações “não têm carácter” vinculante em termos legais e jurídicos. Uma recomendação frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como está poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomos, que não estão associadas a nenhuma convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-Membros.

As resoluções “representam pautas destinadas a orientar os Estados- Membros e a própria OIT em matérias específicas” Não ostentam o carácter vinculante das convenções e protocolos, mas, ainda assim “os Estados- Membros devem responder à OIT quanto as iniciativas e medidas tomadas para promover seus fins e princípios” constituem-se, assim, em um “conjunto de diretivos das políticas social” que completam de forma substancial as normas internacionais do trabalho.

A declaração de 1998 explicita os direitos humanos trabalhistas em quatro grandes eixos de princípios e direitos fundamentais no trabalho: a liberdade de associação e de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação.

Esses direitos humanos dos trabalhadores estão formalmente previstos em convenções internacionais da OIT identificadas como convenções fundamentais. São elas: convenção nº 29 sobre trabalho forçado ou obrigatório (adotada pela OIT em 1930). Convenção nº 87 sobre liberdade sindical e proteção do Direito da sindicalização (adoptada pela OIT em 1948), convenção nº 98 sobre Direito de sindicalização e de negociação coletiva (adotada pela OIT em 1949), convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor (adotada pela OIT em 1951), convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação (adotada pela OIT em 1958), convenção nº 138 sobre idade mínima para admissão (adotada pelo OIT em 1973),

convenção nº 182 sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e acção imediata para sua eliminação adotada pela OIT em 1999 (Delgado e Delgado, pp, 25-37.2020).

1.3. História do Direito Laboral em Angola

A abordagem da regulação laboral em Angola período colonial, que vai desde a chegada de Diego Cão á foz do rio Zaire em 1482, até a independência em 11 de novembro de 1975 apresenta-se complexa.

Por outro lado, o direito português pouco penetrou em Angola até essa altura, sendo que até metade do século XIX Portugal administrava Angola dividindo-a administrativamente em grandes reinos sobre a dependência de um governador-geral de Luanda ali residente (reino de Luanda), a norte, e outro reino subalterno na cidade de Benguela (reino de Benguela), a sul.

Desde 1575, data em que Paulo Dias De Novas desembarca na baía de Luanda, como capitão, donatário, fundado a cidade de São Paula de assunção de Luanda, até à abolição, primeiro do tráficos de escravos externos, pelos decretos de 12 de Outubro e 10 de Dezembro de 1836, de Sá da bandeira, e depois da escravatura pelos decretos de 29 de Abril de 1858 e 25 de Fevereiro de 1869, Angola conheceu a realidade do trabalho escravo, o qual, como se calcula, constitui exactamente o oposto do que se exige no direito do trabalho.

Consequentemente, até à segunda metade do século XIX a economia colonial de Angola assentava quase exclusivamente nos tráficos de escravos. As estimativas mais parcimoniosas apontam para que o número total de Africanos enviados de Angola como escravos ao longo dos séculos se situasse entre dois e três milhos, falando as estimativas mais realistas em quatro milhos. Esses números ajudariam a explicar a baixa população de Angola no início do século XX.

Em relação a escravatura interna, ela constitua todo o fundamento da economia colonial de Angola de São Tomé e Príncipe ao século XIX, verificando-se ainda fenômenos a ela assimilados, como o instituto do correto, processo pelo qual os particulares alugavam carregadores ao governo, que se encarregava de os obrigar a trabalhar, o qual foi instituído em 1845 para alimentar as caixas do estado. Devido

a este enraizamento, a abolição da escravatura teve que enfrentar inúmeras resistências. Em 14 de dezembro de 1854, Sá da Bandeira decretou uma abolição parcial da escravatura, transformando em libertos todos os escravos do governo. Em 5 junho de 1855, fez proibir a escravatura no Ambriz, em ser ocupado, em Molembo e em Cabinda, e nas terras a Norte do rio a abolição do correto.

Em 25 de Fevereiro de 1869 foi finalmente prolongado o decreto que abulia imediatamente a escravatura em todas as colônias Portuguesas. No entanto os libertos tinham que empregar-se até 1878 aos serviços dos antigos senhores. A pouca eficácia do decreto levou a que em 1873, Angola contasse ainda com 58.061 escravos e 31.768 libertos. Dai que 29 de Abril de 1875 fosse abolido o estatuto dos libertos a partir de 1876, ainda que a abolição total só estivesse prevista em 1878.

A abolição não evitou, sub expedientes diversos, a instituição do trabalho compilado por muitas décadas. Efetivamente, em relação ao dominado semiescravatura, dando que o trabalhador indígena sem bilhete de identidade era considerado como menor, e por isso sujeito a uma espécie de tutela por um curador, encarregado de fiscalizar no modo e a prestação do seu trabalho ao patrão. Pelo contrário, os Europeus estabelecidos em Angola e os naturais já assimilados eram sujeitos as mesmas normas que regulavam o trabalhador de acordo com as leis Portuguesas.

1.4 O período de transmissão para a independência (em 1974 - 1975).

Embora tenha tido uma duração muito curta, tem que se considerar relevante para o direito do trabalho Angolano a autonomização do período de transmissão para independência, que decorreu entre 25 de Abril de 1974 e 11 de novembro de 1975.

No período de transmissão ocorreram algumas intervenções importantes na área juris-laboral. Há que salientar que logo em 24 de maio de 1974, através do diploma ministerial número 2, é reconhecido o direito de organização sindical.

Em seguida, o decreto-lei 3/75, de 8 de janeiro, vem reconhecer o direito à greve, revogando os artigos 170º e 277º do CP que criminalizava as coligações.

1.5 O período de economia planificada (1975-1990).

A primeira constituição Angolana, de 11 de novembro de 1975, que institui um regime socialista de propriedade (artigo 9º) veio dispor na área laboral reconhecendo o direito ao trabalho (artigo 27º). A constituição, no entanto, não revogou expressamente a legislação anterior, tendo-se mantido passionalmente em vigor o estatuto do trabalho em Angola, o estado do funcionalismo ultramarino e o código do trabalho rural, que só viera a ser expressamente revogados pela lei geral do trabalho número 6/81 de 24 de agosto (artigo 169º). Passaram assim a vigorar regimes distintos para situações diversas, sendo o estatuto do trabalho de Angola aplicável a trabalhadores especializados, o código do trabalho rural e trabalhadores rurais e o estatuto do funcionalismo ultramarino a funcionários públicos (Leitão, pp,35-39.2016).

Em 1981 surge a primeira lei geral do trabalho angolana, a lei 6/81, de 24 de agosto. Essa lei terminaria definitivamente com o sistema arcaico herdado do colonialismo português, que dispensava as questões laborais pelos três diplomas acima referidos, o ETA, o EFU e o CTR, para além de outras leis avulsos, eliminando a discriminação daí resultante e modernizando o direito do trabalho de Angola. Não obstante o seu elevado nível, tem sido reconhecido que a lei não conseguiu adaptar suficientemente às circunstâncias, o que origina o seu desuso e a necessidade da alteração posterior. Depois de um capítulo relativo a princípios gerais onde se estabeleceu o âmbito da lei 6/81(art. 1º), o reconhecimento do direito ao trabalho (art. 2º), assim como a qualificação do dever de trabalhar com dever social do trabalhador (art. 3º), a Lei 6/81 ocupava-se nas suas artes 4 e segs.

Surge em seguida a Lei da Justiça Laboral, a Lei 9/81, de 2 de Novembro, a qual viria a ser regulamentada pelo decreto executivo conjunto dos ministérios do trabalho e da justiça nº 3/82, de 11 de janeiro.

1.6 O período de economia de mercado (de 1990 em diante).

Acompanhando a evolução internacional após a queda do muro de Berlim, Angola muda o seu regime de economia planificada para a economia de mercado, tendo iniciado um processo de privatização das suas empresas que atingiu o auge em 1991-1992.

Em 1992, no entanto, com a revisão da constituição de Angola pela Lei nº 23/92, de 16 de setembro, o país passa a constituir o Estado Democrático de Direito. Esta Constituição passou a estabelecer a coexistência dos diversos sectores de propriedade, o que implicou uma radical alteração da constituição econômica do estado.

Em consequência de alteração do regime político, abundou-se igualmente a perspectiva de unicidade sindical com a UNITA, a União Nacional dos Trabalhadores Angolanos, a constituir a única central de Angola. Verificou-se assim a constituição pelos trabalhadores de novos sindicatos, sobre tudo independente, os quais permitiam depois que fosse constituída em 1996 uma segunda central sindical, a CGSILA, confederação geral dos sindicatos independentes e livres de Angola.

Em 2000 aparece uma nova lei geral de trabalho de Angola, a lei 2/00, de 11 de Fevereiro.

Em 2005 surge o regime jurídico acidentes de trabalho e doenças profissionais, através do decreto nº 53/05, de 15 de agosto.

Em 2010 é aprovada a nova Constituição de Angola.

Em 2015 surge a Lei Geral do Trabalho de Angola, a Lei 7/15, de junho, a que correspondeu a uma revisão da Lei anterior, como o objetivo de estimular a criação de emprego e a dinamização da atividade económica. Como traços essenciais dessa Lei destacam-se a instituição de regimes jurídicos diferentes consoantes a dimensão das empresas (cfr. Arts.17.º, nº 2, 112.º, nº 1,117.º, nº 1 e 2º, e 236 – 240º) e generalização do contrato de trabalho por tempo determinado que não só deixou de depender de justificação especial (art. 16º), como passou o poder ser celebrado consensualmente, podendo ser renovado até cinco anos (art.17º , nº 2). (Leitão, p,42. 2016).

1.7 Organização da Justiça Laboral

Quando em 1988, a lei nº 18/ 88, de 31 de 12 LSUJ, foi publicada, a justiça laboral era administrada pelas comissões laborais entrementes, ainda na sua vigência, em

1992, foi tornada pública a lei nº 22-B, de 9 de setembro que as extinguiu-o. O seu artigo 3; alterando a redação do artigo 27º. Da LSUJ, reintroduziu os tribunais laborais no sistema judiciário angolano.

A justiça laboral, desde então passou a assumir a seguinte função: no topo o tribunal supremo pela câmara do cível e administrativo que a conhecer dos recursos interpostos das decisões proferidas também na sala do trabalho dos tribunais populares provinciais.

Em 2011, com a publicação da lei nº 13/11, de 18 de março, lei orgânica do tribunal supremo, foi criada na alínea c) do nº 3 do seu artigo 21º. A câmara do tribunal supremo e regulada em 2014, pela resolução nº 1, de 29 de agosto.

Desde 2014, a justiça laboral passou a ser administrada no topo pelo tribunal supremo através da câmara do tribunal.

Em primeira instância, figuravam as salas do trabalho dos tribunais provinciais.

Assim até 2015, na vigência da lei nº 18/88, de 31 de dezembro, a justiça laboral era administrada pelos seguintes órgãos:

Tribunal de recurso- tribunal supremo através da câmara do trabalho, tribunal de 1º instância- tribunais províncias do trabalho.

Em 2015, foi publicada a lei nº 2/15, de 2 de fevereiro, lei orgânica sobre a organização e funcionamento dos tribunais da jurisdição comum.

Com este diploma legal, a organização judiciária dos tribunais laborais passou a ser a seguinte:

1º No topo, continuou a figura o tribunal supremo através da câmara do trabalho.

2º Passaram a existir tribunais de 2ª instância, os tribunais da relação através das suas câmaras do trabalho.

3º Na base, foram criados os tribunais de comarca através das salas do trabalho, como tribunais de 1ª instância.

Deixou assim de existir, com a lei nº 2/15, os tribunais provinciais e os tribunais municipais. (Garcia, pp. 70,71. 2020).

1.8 Noção Legal do Contrato Laboral Individual

A relação jurídica- laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho, que torna mutuamente exigíveis os direitos e deveres para o trabalhador e o empregador.

Do ponto de vista legal, o contrato de trabalho “é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua atividade profissional à disposição do empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração” artigo 3.º. Alínea c) da LGT.

A partir desta noção legal do contrato de trabalho, destacam-se alguns elementos que constituem traço característico de uma relação jurídica– laboral, nomeadamente: (I) o objetivo do contrato, (II) os sujeitos da relação jurídico-laboral, (III). A finalidade da celebração do contrato de trabalho e a (IV) subordinação jurídica.

O primeiro elemento da noção do contrato de trabalho a salientar consiste na natureza da prestação a que se obriga o trabalhador, tal como consagra o artigo 14º. LGT. Trata-se de uma prestação de atividade, que se concretiza, pois, em fazer algo que é justamente a aplicação ou exteriorização da força de trabalho tornando disponível, para outra parte, por este negócio.

Existe, no entanto, uma distinção entre as relações de trabalho subordinado e as relações de trabalho autónomo. Nas relações de trabalho autónomo “os fornecedores de força de trabalho mantem o controlo da aplicação dela, isto é, da atividade correspondente, o objeto do seu compromisso é a penas o resultado da mesma atividade” por sua vez, nas relações de trabalho subordinado, “o que está em causa é a própria atividade do trabalhador, que a outra parte organiza e dirige no sentido de um resultado que está por seu futuro fora do contrato”

O segundo elemento da noção do contrato de trabalho é relativo aos sujeitos do contrato de trabalho cuja terminologia legal mais utilizada entre nós se designa por trabalhador e entidade empregador (artigo 12º. LGT).

Do ponto de vista do Direito do trabalho, “o trabalhador é apenas aquele que por contrato, coloca a sua força de trabalho à disposição de outrem, mediante a uma retribuição”.

Entidade patronal, empregador ou entidade empregador “é a pessoa individual ou coletiva que, por contrato, adquire o poder de dispor da força de trabalho de outrem, no âmbito de uma empresa ou não, mediante o pagamento de uma retribuição”.

O terceiro elemento da noção do contrato de trabalho é a subordinação jurídica. A subordinação jurídica consiste numa “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”.

1.9 Princípios para Execução da Medida Disciplinares

1.9.1 Conceito de princípio

Princípios são linhas orientadoras que serve para apresentar dentro de uma relação laborar que aparece primeiro para o seu funcionamento.

O procedimento disciplinar bem como a aplicação da sanção disciplinar estão sujeitos a princípios norteados.

Um dos aspectos mais delicados da utilização do poder punitivo do empregador consiste na escolha da sanção a aplicar em fase da infração disciplinar. A medida disciplinar cujos contornos de discricionariedade são evidentes, está sujeita a diversos limites e deve ser utilizado pelo empregador em conformidade com os pressupostos da figura do poder abusivo de medida disciplinar prevista no artigo 97º. da Lei Geral do Trabalho.

Relativamente à determinação da sanção pelo empregador, a mesma lei estabeleceu diversos princípios que a devem orientar cujo o objetivo é limitar o exercício do poder de que o empregador é titular.

Com a sua previsão pretende-se confinar as hipóteses de uso abusivo deste poder pelo empregador e diminuir a discricionariedade na sua utilização, inviabilizando nomeadamente a aplicação de sanções dissimuladas ao trabalhador. Situação a que alguma doutrina refere como aplicação de sanções ocultas ao trabalhador e que muitas vezes configura a aplicação de sanções abusivas.

Na senda de garantir a escolha equilibrada e a aplicação justa da sanção, a lei fornece dois critérios gerais que o empregador deve considerar: O da proporcionalidade da sanção a gravidade da infracção e a culpa do infrator e o da proibição da aplicação de mais do que uma sanção pela mesma infracção.

A norma em referência é uma norma aberta que se limita fornecer ao empregador os critérios gerais para escolha da sanção adequada ao comportamento do trabalhador, cuja aplicação certamente varia de empregador para empregador.

O facto de uma lei não definir o conceito de infracção, nem estabelecer os termos em que as diversas sanções deveriam ser aplicadas, coloca a dificuldade não dispensada na atuação do empregador.

A técnica legislativa utilizada sujeita a aplicação de sanções pelo empregador à sindicância do trabalhador. Seria certamente mais fácil para o empregador se o legislador tivesse optado por outra fórmula legal, prevendo um elenco de infracções às quais correspondiam determinada sanção. Não foi esse o caminho seguido, visto que seria manifestamente impossível tipificar todas as infracções cometidas pelo trabalhador, mais, fazer corresponder sempre a mesma sanção ao comportamento do trabalhador sem analisar a culpa e a gravidade da acção do sujeito no caso concreto, poderia revelar-se injusto e desadequado.

A questão prática que se coloca frequentemente ao empregador é a de saber como decidir a escolha da sanção a aplicar no um caso concreto com respeito pelos princípios enumerados. (Abranches, p,107. 2009).

1.9.2. Princípio do direito laboral disciplinar

a) Princípio do contraditório (50º, nº 1, e 51º ambos da LGT). O empregador deve ouvir as explicações e justificações do trabalhador, bem como os argumentos apresentados pela pessoa que o assiste, sob pena de nulidade do procedimento disciplinar e, conseqüentemente, da medida aplicada.

b) Princípio *ne bis in idem* (artigo, nº 2, da LGT) ao trabalhador não deve ser aplicada mais de uma medida disciplinar por uma mesma infracção disciplinar.

c) Princípio da proporcionalidade (artigo 53º, nº 1, da LGT); para determinação da medida disciplinar deve ser considerada e ponderada as circunstâncias nas quais a infracção foi praticada, o grau de culpa do trabalhador, os seus antecedentes disciplinares, as circunstâncias atenuantes e agravantes da responsabilidade disciplinar.

d) Princípio de igualdade (artigo 3º. nº 1, da LGT); todos os trabalhadores são iguais perante a lei e gozam dos mesmos direitos e deveres.

e) Princípio *in dubio pro reo*: Na dúvida sobre a veracidade dos factos ou sua ocorrência decide-se a favor do trabalhador.

f) Princípio da tipicidade e da taxatividade das medidas disciplinares o empregador só deve aplicar as medidas disciplinares previstas no artigo 49º. Nº 1 da LGT (Magalhães, p,44.2010).

1.9.3. Princípio da proporcionalidade.

Princípio da proporcionalidade é a forma pelo qual atribui-se a qualidade entre as partes em volvidas na relação laboral. Este princípio venha apresetar o posicionamento dos mesmos em questão de hierarquia.

Princípios são linhas orientadoras que serve para a apresentar dentro de relação laboral que aparece primeiro para o seu funcionamento.

Embora o artigo 92º nº 1 da LGT não faça referência expressa ao princípio da proporcionalidade, não existe dúvidas de que estamos em presença de tal princípio legal. Na mesma senda na aplicação de medida disciplinar devem ser percebidas as seguintes realidades situações em que a ignorar é praticado, gravidade de ignorar, responsabilidade do trabalhador, antecedentes disciplinares, situações que agravem ao menos grava a sua responsabilidade de trabalhador. Ou seja, a proporcionalidade de marcar limites no efeito de que a medida disciplinar deve ser adequada à bom-senso das referidas realidades. O empregador procurara uma medida disciplinar que não seja exagerada, mas sim proporcional às situações que envolveram o cometimento da ignorância disciplinar.

1.9.4. Princípio da função do instrutor.

É função do instrutor conduzir a tramitação do procedimento Disciplinar, em particular no seguinte:

- (i) Controlar e acompanhar todos os actos e prazos legalmente previstos.
- (ii) Elaborar um relatório de proposta de decisão que poderá, eventualmente, servir de base à comunicação da decisão;
- (iii) Aconselhar o empregador a tomar elabore a convocatória
- (iv) Diligenciar, de forma assertiva, a sua entrega ao trabalhador.
- (v) Dirigir a entrevista e reduzir a escrito as declarações do trabalhador e dos seus acompanhantes e, bem assim, quando aplicável, dos acompanhantes do empregador.
- (vi) Uma medida ajustada à infracção disciplinar praticada, quer isto dizer, adequada, ponderando todas as circunstâncias ou, até mesmo, não aplicar qualquer medida, se as circunstâncias assim o justificarem, lembrando, entretanto, que, como bem refere Márcia Nigiolela, “*o exercício do poder disciplinar sancionatório está condicionado à pratica de uma infracção disciplinar por parte do trabalhador*”.
- (vii) Diligenciar para que a comunicação da medida disciplinar aplicada seja entregue no prazo ao trabalhador sancionado.

Em síntese, é função do instrutor do Procedimento Disciplinar elaborar a convocatória, a segurar a entrevista, instruir as provas, acautelar os formalismos essenciais, controlar todos os prazos; se é possível, aconselhar o empregador no sentido de tomar uma decisão conscienciosa.

Alerta, por fim, que, para efeitos judiciais, desde que tenha a competência expressa, não importa quem instruiu o Procedimento Disciplinar. Releva, somente, a figura do empregador, daí tornar-se necessário que este acautele, devidamente, a pessoa por ele escolhida para instruir o Procedimento Disciplinar, uma vez que, qualquer acção de impugnação da medida disciplinar não poderá ser intentada diretamente contra o instrutor, sob pena de ilegitimidade passiva.

Nota-se, todavia, que o escopo do Procedimento Disciplinar não se cinge somente ao despedimento. Visa também o exercício do poder disciplinar da entidade empregadora, no sentido de, muitas vezes, de forma pedagógica, *penalizar* o trabalhador pelo seu comportamento, ou seja, sua indisciplina, acautelando, no entanto, a manutenção da relação jurídico- laboral, aplicando ou não outra medida disciplinar legalmente prevista.

1.9.5. Princípio da Defesa.

O poder disciplinar está centrado na pessoa do empregador sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas, artigo 86º da LGT.

O empregador está vestido de poder para aplicar medidas disciplinares aos trabalhadores que cometerem o regulamento interno e não só como da LGT.

Com base no artigo 87º, da LGT, apresenta-se os seguintes elementos de disciplinar o trabalhador que são:

- a) Admoestação oral a entidade empregador deve reprender o trabalhador pelo ato praticado que viola os princípios da empresa e nos termos da lei em destaque.

b) Quando o trabalhador cometer a entidade empregadora pode reprimir por escrito para ser arquivada dos atos cometidos dentro da empresa.

c) Uma das formas de poder disciplinar o trabalhador que cometeu uma indisciplina é a despromoção temporária de categoria, uma das técnicas de despertar-lo ou de poder enquadrá-lo do seu posicionamento.

d) A redução temporária do salário é uma das medidas disciplinares para ser aplicada diante do trabalhador que o mesmo não obedecendo a despromoção, repressão oral ou por escrito. Segundo Diogo Leote, o prazo para dar início do procedimento disciplinar é de (60) dias subsequente àquele em que é empregador, ou superior hierárquico com a competência disciplinar, teve conhecimento da infração. A data para o início do conhecimento da infração, o que pressupõe que já está identificado o infractor.

e) A suspensão do trabalhador com perda parcial de retribuição para alertar o trabalhador dos seus actos que violam os princípios de uma empresa e da lei.

f) O despendimento disciplinar é o nível que na qual a entidade patronal chega ou aplica quando o trabalhador noutro hora já foi aplicado outras medidas citadas e sempre andando fora dos princípios legais.

Na medida que será aplicada quanto ao a redução de salário ela pode ser fixada um à seis meses elas dependem a gravidade da infração, quando podendo a redução superior a 20% do seu salário base mensal.

Com base o artigo 88.º. LGT, as medidas disciplinares não podem ser aplicadas sem entrevista prévia do trabalhador salvo a repreensão oral e registada.

Quanto o poder de instrução do procedimento disciplinar é da competência da entidade empregadora poder delegar ao gabinete jurídico ou conselho disciplinar à tomarem medidas certas para serem aplicadas, mas que não fuja dos limites legais.

Para aplicação de medidas disciplinar ela deve ser convocada para uma entrevista para serem detalhadas os fatos de que o trabalhador é indiciado; a

qualificação, ou seja, relevância jurídica dos fatos imputados (acusado) o dia, a hora e o local da entrevista. No acto da entrevista deve ter testemunhas (3) pertencente ou não a entidade empregadora (ou seja, o conselho disciplinar) ou mesmo sindicato em que esteja filiada.

A convocatória pode ser concretizada e ter duas assinaturas de testemunhas, havendo recusa do trabalhador, também pelo correio registado ou correio eletrónico do trabalhador.

A lei proíbe a instauração de procedimento disciplinar ao trabalhador que esteja em gozo de férias.

Segundo o artigo 91º. Leva- nós a entender que na medida disciplinar não podem ser validamente decididas antes decorrido de três dias úteis ou depois de 30 dias sobre a data que a entrevista foi realizada.

Para o efeito da medida disciplinar deve ser comunicada por escrito ao trabalhador nos cinco dias seguintes de decisão que ela seja mencionada os actos imputados ao trabalhador (mencionar todos os actos praticados) e mostrando que sobre a prática do acto tem por consequência os elementos citados.

Depois de serem comunicados as medidas disciplinares a entidade empregadora deverá enviar junto ao sindicato ou órgão de representação o mesmo deve ser pronunciada no prazo de 10 dias úteis contando do dia da publicação. (Art. 91º. LGT).

No art. 96º da LGT, com epígrafe (Direito de reclamação); o trabalhador pode reclamar, se entender que não praticou os factos de que é indicado, que a medida aplicada é injusta, nula ou abusiva. Para a reclamação deve ser feito no prazo de 30 dias, contar a data da publicação.

No art. 98º da LGT, com epígrafe (Consequência do exercício abusivo do poder disciplinar) quando a entidade empregadora for abusiva, esta será condenada.

À indemnização corresponde a cinco (5) vezes da percentagem do salário que o trabalhador deixou de receber, se a medida disciplinar for de redução de salário ou de suspensão com poder parcial de retribuição.

No caso que o trabalhador não for enquadrado será acrescentado mais cinco (5) salários base. (Art. 309º da LGT).

Com base o art.99º da LGT que tem como epigrafo (responsabilidade penal no acto de responsabilidade disciplinar) o exercício disciplinar não prejudica o direito de que a entidade empregadora, simultaneamente, exigir do trabalhador o poder de indemnização pelos prejuízos, em virtude do seu comportamento culposos ou de promover acção penal salvo se o comportamento for tipificado como crime.

18

Com base o art. 100º da LGT que tem como epigrafo (as responsabilidades materiais) o trabalhador poderá reparar os danos causados na instalação, maquina equipamentos etc.

Se for com dolo o trabalhador poderá repará-lo na sua totalidade, se for pré-dolo de forma colectiva terão uma responsabilidade solitária.

Segundo o artigo 92º da LGT que tem como epigrafo (graduação da medida disciplinar) depois de uma determinação da medida disciplinar devem ser consideradas e ponderadas toda infracção (todos os pontos cometidos, ou seja, detalhar as infracções que o trabalhador cometeu) e apresentando à gravidade e consequências, ao grau da culpa do trabalhador e os seus antecedentes disciplinares e todos as circunstâncias que agravem ou atenuem a sua responsabilidade.

Com base nº 2 do mesmo artigo não pode ser aplicada mais de uma medida disciplinar por uma mesma infracção ou pelo conjunto de infracções cometidas à decisão.

Segundo o artigo 94º da LGT que tem como epigrafo (execução da medida disciplinar) o prazo para aplicação da medida disciplinar terá início a partir da sua data de comunicação ao trabalhador, e não aplicar medidas mediata apresentam

inconvenientes sérios para a organização do trabalho ou seja a execução pode ser adiada até 30 dias.

O despedimento não é uma medida que deve ser aplicada de imediato ao trabalhador que cometer uma infracção.

Com base o artigo 95º da LGT que tem como epígrafe (registos e publicidade das medidas disciplinares) todas as aplicações devem ser sempre registadas com excepção da repreensão oral elas devem ser atendidas na determinação dos antecedentes disciplinares dos trabalhadores que foram aplicados há menos de cinco (5) anos.

CAPÍTULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA

Para Frota (2002), metodologia é a área da ciência que procura enriquecer um determinado profissional de conhecimentos técnicos científicos a fim de abordar situações vivenciadas no campo científico.

2.1 Tipos de pesquisa

Para elaboração do nosso trabalho será utilizada a pesquisa descritiva/exploratória.

A pesquisa descritiva, como o próprio nome já diz, tem o objectivo de “descrever com exactidão os factos e fenómenos de determinada realidade (Kidder, 2013).

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planeamento (Gil, 2003).

2.2 Modelo(s) de abordagem

Será realizado um estudo com o modelo de abordagem quali-quantitativa.

Na abordagem qualitativa, o cientista objectiva aprofundar-se na compreensão dos fenómenos que estuda – acções dos indivíduos, grupos ou organizações em seu ambiente ou contexto social, interpretando-os segundo a perspectiva dos próprios sujeitos que participam da situação, sem se preocupar com representatividade numérica, generalizações estatísticas e relações lineares de causa e efeito (Marconi, 2003).

Os métodos quantitativos têm o objectivo de mostrar dados, indicadores e tendências observáveis, ou produzir modelos teóricos abstractos com elevada aplicabilidade prática. Suas investigações evidenciam a regularidade dos fenómenos (Leitão, 2012).

2.3 Níveis de estruturação de métodos

Para elaboração do nosso trabalho serão utilizados os seguintes métodos:

2.3.1 Nível teórico

2.3.1.1 Método analítico-sintético

Permite análise e interpretação dos dados recolhidos a partir do assunto abordado (Turato, 2017).

2.3.1.2 Método observacional

Método observacional é um dos mais utilizados nas ciências sociais e apresenta alguns aspectos curiosos. Por outro lado, pode ser considerado como o mais primitivo, e consequentemente o mais impreciso (Guerra E. L., 2017).

2.3.2 Nível estatístico ou matemático

2.3.2.1 Método estatístico

Este método fundamenta-se na aplicação da teoria estatística da probabilidade e constitui importante auxílio para a investigação em ciências sociais. Há que se considerar, porém, que as explicações obtidas mediante a utilização do método estatístico não podem ser consideradas absolutamente verdadeiras, mas dotadas de boa probabilidade de serem verdadeiras (Judith, 2009).

2.4 Técnicas de recolha de dados

Foram utilizadas as seguintes técnicas de recolha de dados:

2.4.1 Técnica de Questionário

Um questionário deve ser composto por questões bem-apresentadas, as quais serão enviadas aos entrevistados na forma impressa ou virtual (Turato, 2017).

2.4.2 Técnica documental

Uma técnica utilizada é a busca por documentos: arquivos, registos estatísticos, diários, biografias, jornais, revistas, entre outros, que possam ajudar na pesquisa. Documentos podem ser registos estatísticos: Institutos de Pesquisa, Órgãos Públicos. Podemos utilizar também os documentos pessoais: cartas, diários, memórias, autobiografias (Leitão C. , 2012).

2.4.3 Observação participante

Observação participante é recomendada quando o pesquisador julgar que sua participação directa no evento ou facto a ser observado gerará maior profundidade na compreensão do mesmo, além de possibilitar uma intervenção por parte do pesquisador no fenómeno, fato ou grupo (Leitão C. , 2012).

2.5 Instrumento e procedimento de recolha de dados

Os instrumentos que serão utilizados neste trabalho são:

2.5.1 Inquérito por questionário

Um instrumento de colecta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou por um portador; depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo (Judith, 2009).

A recolha de dados será feita através de um Inquérito por questionário previamente avaliado e testado, contendo todas as variáveis em estudo com auxílio de uma calculadora. Os dados serão processados no programa Microsoft Office Excel e digitado no Microsoft Office Word 2016. Os resultados serão apresentados em tabelas e gráficos.

2.6 População

Universo ou população: é o conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. Comumente fala-se de população como referência ao total de habitantes de determinado lugar. Todavia, em termos estatísticos, pode-se entender como população o conjunto de alunos matriculados numa escola, os operários filiados a um sindicato, os integrantes de um rebanho de determinada localidade, o total de indústrias de uma cidade, ou a produção de televisores de uma fábrica em determinado período (Turato, 2017).

A nossa população é composta por 22 intervenientes, dos quais quatro (4) membros da Direcção, dezoito (18) professores.

Da mesma será retirada uma amostra de dez (10) intervenientes, dos quais dois (2) membros da Direcção, oito (8) professores.

CAPÍTULO III: DISCUSSÃO E RESULTADOS

1.1 Medidas Disciplinares

As medidas disciplinares previstas na Lei Geral do Trabalho (art. 87.º) são as seguintes:

1. Admoestação Oral;
2. Admoestação registada;
3. Despromoção temporária de categoria;
4. Redução temporária do salário;
5. Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição;
6. Despedimento disciplinar.

3.1.1 Admoestação oral

A admoestação oral é a forma oral ou verbal que o empregador, ou o superior hierárquico do trabalhador, lhe faz, por ter violado os seus deveres laborais.

Admoestação oral é o meio que o empregador usa para chamar a atenção ao trabalhador quando o mesmo comete uma infracção laboral. É o primeiro meio a ser usado para advertir que o trabalhador está violando as regras que são postas dentro da instituição.

Por regra, se o empregador julga que a falta de gravidade da infracção disciplinar, a advertência oral é suficiente para chamar atenção do seu trabalhador, não será necessário instaurar um Procedimento Disciplinar para esse efeito. Quando o superior hierárquico direito do trabalhador o advirta sob a sua conta.

Para que essa sanção produza o seu efeito pedagógico do comportamento do trabalhador, convém que seja feito em uma reunião com a presença do trabalhador e outras entidades da instituição como: colegas da área, conselho disciplinar, RH, para poder testemunhar o acto do comportamento do trabalhador e deverá adoptar

daí em diante, esquecer que, essa é a única medida disciplinar que pode ser aplicada sem qualquer formalismo.

Quando o empregador tiver de advertir o trabalhador deverá estar “mais sério” para mostrar seriedade pelo acto praticado e por ela não ser escrita.

Devemos ter em conta que admoestação oral não é somente criticar ou condenar o trabalhador, mas sim e pode também orientar da conduta que o infractor deverá apresentar.

Admoestação oral é a forma inicial que o empregador usa para uma chamada de atenção cujo o comportamento apresentado pelo trabalhador viola os deveres laborais. Por esse motivo que leva admoestação oral deve ser registradas em uma acta ou em carta (n.º1, artigo 95.º, LGT).

Para que essa medida tenha efeito ela não pode ser feita em qualquer lugar da instituição como: corredores, pátio, sala de refeição. Ela deve ser feita em um lugar que espelha seriedade (gabinete do empregador, RH). Com essa forma de seriedade levará o trabalhador a sentir que tornou um assunto sério.

Nota-se que a admoestação oral, é a única medida disciplinar, dos demais, que não pode ser registrada no processo individual do trabalhador infractor, (n.º2 do artigo 95.º da LGT).

Também entende-se que essa medida tem mais pendor pedagógico do que punitivo (conselho, instrução do que condenar) para que o mesmo tenha um ótimo caminho.

Em relação à admoestação oral, está consiste em quem o empregador fazer anotar ao trabalhador, por forma explícita, de que o seu comportamento concreto representa a violação de um dever contractualmente se terá obrigado, e que por isso não é tolerado, sendo consequentemente o trabalhador advertido para não repetir, sub a comunicação de que essa repetição terá outras consequência na relação contra actual entrem as partes, podendo mesmo pô-la em causa. A

admoestação oral desempenha assim simultaneamente uma função de identificação da infracção contractual, de declaração de que a mesma não é tolerada, de incentivo à sua não repetição e de advertência das consequências na relação laboral que nova infracção terá. A admoestação oral não é sujeita a forma especial, podendo inclusivamente ser emitida verbalmente, por virtude do princípio da proporcionalidade, a admoestação oral será a ação adequada às infracções leves, em que seja de esperar que o trabalhador não volte no futuro a adaptar aquele comportamento (Leitão,p,225.2016)

3.1.2- Admoestação registada

“A advertência escrita elaborada pelo empregador, ou pelo representante, com vista advertir o trabalhador do seu comportamento, em face da violação dos seus deveres laborais” (Cangombe, 2024, p. 76).

Admoestação registada deve ser elaborada de forma individualizada, entregue ao infractor para o mesmo alterar. Do mesmo modo o empregador deverá anexar uma cópia da mesma para o processo do trabalhador para ter o resistro de que nos dias vindouros surgir acto do mesmo e a entidade poderá tomar uma decisão mais gravosa devido o cadastro disciplinar.

Como o segundo passo da medida disciplinar não é necessário estabelecer um Procedimento Disciplinar, como referido.

Essa medida de uma forma ou de outra inclui o registro da infracção do comportamento do trabalhador. Contudo é bem sabido que todos temos o direito à defesa e maior dignidade às relações laborais mantidas entre as partes.

Na elaboração da advertência deve ser bem detalhada todos os pontos que leva o trabalhador ser chamado para uma medida disciplinar.

Admoestação registada, a mesma distingue-se da anterior apenas registrada no cadastro disciplinar do trabalhador, o que permite acrescentar ao elenco das funções acima referida uma função documental, destinada a evidenciar a pratica de uma violação da relação laboral (Leitão,p, 225.2016).

3.1.3- Despromoção temporária de categoria

Despromoção é o efeito de desfazer de uma categoria. O termo temporário leva-nos a entender que é uma acção que será praticada dentro de um certo prazo.

A despromoção temporária de categoria, enquanto medida disciplinar, surge como novidade no actual contexto da LGT, hoje em vigor, se comparada à LGT de 2015. Entretanto, não é uma medida nova quando comparada com o nosso aspecto histórico legislativo, pois a LGT 2000 já a preceituava e em conteúdo melhor elaborado.

A LGT alude a despromoção é feita no grau de categoria como uma das medidas disciplinares, se no entanto, preceituar os seus requisitos de aplicabilidade, por exemplo, não responde ao seguinte:

- (i) Se a despromoção é feita no grau de categoria imediatamente inferior ou se essa redução pode ser feita em categoria abaixo de imediatamente inferior, conforme o empregador desejar;
- (ii) Não faz igualmente qualquer menção à diminuição de salário por conta desta redução de categoria;
- (iii) Também não faz qualquer alusão ao limite temporal máximo em que essa despromoção de categoria pode durar, uma vez que ela é temporária.

Diante disto, abre-se caminhos para discussões, em particular sob a aplicabilidade prática desta junção. Por conseguinte, se o empregador pretender aplicar tal medida, somos a propor que o faça com a justeza normal de um “bom pai de família”, limitando-se em critérios de razoabilidade.

Por outro lado, convém referenciar que, embora haja ordem progressiva, (n.º1 do artigo 87.º, da LGT) das medidas disciplinares, dos mais leves às mais pesadas, a *despromoção temporária de categoria* parece estar numa posição gradual “duvidosa” em comparação com a redução temporária do salário, porque a despromoção temporária de categoria parece estar numa posição gradual “duvidosa” em comparação a redução temporária do salário, porque a despromoção

temporária de categoria implica de forma automática também, a redução do salário, já que o trabalhador permanecerá (temporariamente) numa categoria inferior à sua. E, nesta categoria, em regra, retribuição a receber é equivalente à respectiva escala salarial com forme o qualificador ocupacional.

Além disso, mesmo em relação à medida de suspeição do trabalho com perda parcial de retribuição, também a despromoção temporária de categoria pode ser pior ou igual, porque, ainda que seja de forma temporária, a *despromoção* já é por si um acto humilhante para o despromovido (Cangombe,pp,77-78.2024).

3.1.4- Redução temporária do salário.

No seguimento de uma infracção disciplinar, o empregador ao tomar o seu poder disciplinar por meio de uma instauração de medida disciplinar ele sanciona o infractor com a medida de redução temporária do salário; com isso deve-se cumprir os seguintes requisitos (carácter temporal e escala de redução salarial).

Essa medida sucede a admoestação oral e registada, porque não existe uma obrigação legal para construir um processo disciplinar em base da redução temporária do salário do infractor.

Entretanto essa medida a ser aplicada ela tem a obrigação de ter um tempo determinado e ela tem duração máxima de seis (6) meses e ela atinge essa data com base a gravidade da infracção e com base a redução do salário, não deverá ultrapassar do 20%, do salário-base mensal para não criar um desequilíbrio total como acto de má-fé por parte do empregador.

Quanto os valores a serem descontado por parte do infractor deverá ser depositado na conta da segurança social, e deve ser em nome do infractor como forma de contribuir a segurança social (artigo 87º, nº 4, da LGT).

Visto que a redução temporária do salário começa diretamente sobre a remuneração do infractor da relação contratual e tem o princípio do processamento de salário da pessoa do infractor como forma de disciplinar o mesmo como acima referido.

3.1.5- Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição.

Com base a ordem das medidas disciplinares a suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição encontra-se em 5º lugar das sanções mais pesadas. É apresentada como forma de suspender o infractor da empresa, (actividade laboral) sem retribuição no decorrer do tempo da medida aplicada (tempo).

O trabalhador sancionado ficará suspenso de todas as actividades dentro como fora da empresa.

A entidade empregadora ou conselho disciplinar deverá referenciar o prazo do tempo que o trabalhador ficara fora das actividades. O prazo da suspensão é de 1 (um) até 30 (trinta) dias, no máximo por sanção disciplinar, essa sanção não pode exceder 60 dias, em cada ano civil.

Não pode ser aplicada mais de uma sanção por mesma infracção a) nº 2 do artigo 92º da LGT

Nesta mesma medida disciplinar não podemos confundir com a suspensão preventiva do trabalhador suspensão preventiva não se entende que é uma medida disciplinar, mas sim uma perspectiva cautelar que ocorre em gênese do processo disciplinar e não implica a perda da retribuição salarial base diferente da suspensão do trabalho com perda de retribuição é uma medida disciplinar que aplicada no final do processo e implica a perda de retribuição do trabalhador.

3.1.6- Despedimento disciplinar

O despedimento disciplinar é a forma de sancionar disciplinarmente mas gravosa comparando com outras, ele vem culminar vinculo jurídico-laborar entre as partes (Empregador e trabalhador).

Ao entendemos que o despedimento individual por justa causa “Termino de contrato, depois do concluído o período experimental, quando houver, que resulte da decisão unilateral da entidade empregadora e que se fundamenta na relação grave e deveres dos trabalhadores” artigo 3.º, alínea o) da LGT.

Somente haverá um despedimento disciplinar quando o trabalho, ou seja, quando o imputável, é necessário a verificação de 2 elementos ou requisitos fundamentais que são: A justa causa (elemento subjetivo) de um Procedimento Disciplinar

(elemento objectivo) artigo 281.º da LGT o despedimento disciplinar só pode ser validamente decidido com fundamentos em justa causa, pela prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador, ou seja, pela ocorrência e motivos objetivamente verificáveis que torne o impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

Para serem consideradas as justas causas para o despedimento disciplinar as seguintes infracções disciplinares do trabalhador são: faltas injustificadas ao trabalho desde que excede mais de três dias por mês ou doze por ano, desobediência grave ao superior hierárquico e dos responsáveis pela organização e funcionamento da empresa, ofensa à integridade física à honra e a dignidade de trabalhadores da empresa, furto, roubo, abuso de confiança, burla, quebra de sigilo profissional ou segredos da produção e outros casos de deslealdade de que resultam prejuízos graves para a empresa com base o artigo 282.º da LGT.

O artigo 87.º, n.º1, da LGT prevê a existência de várias medidas disciplinares e no artigo de n.º 92.º do mesmo diploma, refere-se que a aplicação da medida deve ser escolhida ao entender a sua gravidade e consequências, ao grau de culpa do trabalhador; que também serão resultado dos antecedentes disciplinares que agravem ou atenuem a sua responsabilidade. No entanto, não é qualquer violação que é vista como causa justa, exige-se que haja um comportamento culposos que seja grave e como consequências que à única solução do término do vínculo jurídico (contrato de trabalho).

O despedimento disciplinar não pode ser de uma forma tácita, o empregador deve manifestar expressamente, a vontade de despedir e manifestar essa vontade de forma legais consentido na verdade.

Entende-se que na existência de uma situação susceptível de poder ser considerada justa causa, a medida disciplinar não autoriza, sem mais, o despedimento. Neste caso leva-nos a entender que o empregador possa agir a 27 averiguação do ocorrido, ouça o que o trabalhador tem por alegar em seu favor e possa ter muita cautela em caso tome uma decisão.

1.2 Procedimento para Instauração de Medidas Disciplinares

3.2.1 Convocatória e Entrevista

A convocatória é o acto formal por via do qual o trabalhador toma conhecimento que foi instaurado um Procedimento Disciplinar e são descritos, de forma pormenorizar, os factos que lhe são imputados. Dito de outro modo, a convocatória *é a acusação formal da pratica de um ilícito laboral*.

Com a recepção da convocatória, o trabalhador considera-se formalmente *acusado* e é, consequentemente, *chamado* pela entidade empregadora para uma entrevista.

Na verdade, a aplicação de qualquer medida disciplinar ao trabalhador, com excepção das admoestações oral e registrada, deverá sempre ser precedida da entrega da convocatória ao trabalhador para efeitos de audiência, que, comumente, designamos por *entrevista* (cfr. artigo 88º nº 1, da LGT).

Por consequência, sempre que o empregador entenda que, pela prática de uma infracção disciplinar cometida pelo seu trabalhador, pode vir a aplicar uma das medidas disciplinares previstas nas alíneas c), d), e) e f) do nº 1, do artigo 87º da LGT (ainda que, no final do respectivo procedimento, decida, apenas, aplicar, a título exemplificativo, uma admoestação registrada), deve, obrigatoriamente, endereçar uma convocatória para entrevista ao indiciado ao fim de o mesmo se poder defender, *apresentar sua versão dos factos de que é acusado* pelo empregador.

Desta feita, a convocatória é um dos elementos mais importante do procedimento disciplinar, pois, circunscreve o factualismo disciplinar em causa e delimita o âmbito das diligências probatórias a requerer, por isso mesmo, a sua elaboração deve ser feita de forma clara e objetiva, em obediência aos requisitos elencados pelo artigo 88º da LGT.

Intenção do empregador, de modo a que o acusado prepare, de forma antecipada, uma defesa à medida da pré intenção de despedimento manifestada na

convocatória é interpretada de forma equivocada pelo trabalhador que a recebe como já sendo o despedimento. (Cangombe,pp,33-35.2024).

Entrevista- Se, por um lado, há acusação disciplinar (convocatória), por outro tem de haver defesa (entrevista). Essa defesa é, por regra, apresentada de forma oral, devendo, porém, sem reduzida ao escrito pelo instrutor do procedimento, *em acta* (artigo 90º nº 5 da LGT).

A entrevista não deverá ser realizada antes de decorridos cinco dias (5) de calendário (limite mínimo), a contar da data de entrega da respectiva convocatória ao trabalhador. Igualmente, não deverá, também, ocorrer do decimo dia útil, quer dizer, o limite máximo é o 10º dia útil, a contar da respectiva data da entrega da convocatória.

A entrevista é, assim, o momento reservado à defesa oral do trabalhador, no que tange aos factos constantes da convocatória (acusação).

De acordo com o que acima ficou dito, a convocatória, além de formalizar a acusação disciplinar do trabalhador, visa, igualmente, chamá-lo para apresentar a sua versão dos factos de que é acusado, *i.e.*, da infração disciplinar que lhe é imputada. Por isso mesmo, no dia , hora e local designados para a realização da entrevista, o instrutor do processo devera, sem prejuízo da alegada infração disciplinar, receber, com cordialidade, o trabalhador e as pessoas que, eventualmente, se fizerem acompanhar por ele, se o instrutor não a conhecer pessoalmente o trabalhador acusado, pode pedir a sua identificação pessoal, com vista a confirmar os dados contate da convocatória e os elementos identificativos a consta da acta de audiência do trabalhador.

3.2.2 Fundamento para o despedimento disciplinar

A medida disciplinar é a decisão final que se consubstancia na aplicação da sanção, punição, castigo disciplinar, aplicado ao trabalhador, devido ao facto de este ter cometido uma ou mais infracções de natureza laboral, no âmbito do vínculo contractual mantida entre as partes - empregador e trabalhador. Se, eventualmente, a pessoa do instrutor se distinguir do empregador ou do seu representante, a

medida disciplinar é aplicada somente pelo empregador ou pelo seu representante (um dos responsáveis da empresa).

Vale, entretanto, lembrar que, se o instrutor do procedimento disciplinar não for o empregador, nem o responsável da empresa, o referido instrutor não terá competência para aplicar a medida disciplinar adoptada. Esse momento (de decidir) no procedimento disciplinar é, exclusivamente, reservado ao empregador ou ao seu representante, isto é, a um responsável da empresa, com poderes para o efeito (Nº1 alínea h, e nº 2, artigo 77.º. E artigo 86º, ambos da LGT).

A aplicação da medida (sanção disciplinar) não deve ser inventada pelo empregador. A lei estabelece, de forma taxativa, as várias medidas disciplinares que o empregador, no âmbito do seu poder disciplinar, pode aplicar.

A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa, visa, em primeira linha, a prevenção especial e geral. Não pode, pois, ser uma cultura de uma reação de sentido reparatório (Fernades,1966,p,227).

Nesta senda, ao aplicar uma medida disciplinar, o empregador tem de, obrigatoriamente, socorrer-se do leque de medidas taxativas, prevista no artigo 87º. Nº1, nas alíneas a),b),c),d),e), e f). da LGT. Com efeito, a aplicação das medidas disciplinares obedece ao princípio da tipicidade e da taxatividade, querendo com21 isso dizer que o empregador só deve aplicar uma das medidas previstas por lei, no artigo 87º. Nº1, da LGT. Consoante a gravidade e circunstâncias do caso, deve escolher a medida que mais se adegue à infracção disciplinar praticada pelo trabalhador, atendendo ao desenvolvimento do referido procedimento disciplinar.

De referir, ainda, que tais medidas disciplinares não são de aplicação cumulativa, ou seja, o empregador, em caso de infracção disciplinar, deve aplicar ao trabalhador acusado, apenas, uma sanção disciplinar.

3.2.3- Publicidade das Medidas Disciplinares.

Consagra-se a admissibilidade de o empregador publicitar, ou seja, comunicar e afixar, num local de estílo, que nas instalações da empresa ou em qualquer um dos seus estabelecimento, a informação sobre a medida disciplinar aplicada a um trabalhador seu sancionado no âmbito de um procedimento disciplinar.

A admoestação oral não deve ser publicada, por quanto está fora do leque das sanções disciplinares sujeitas à divulgação na empresa (artigo 95º,nº2,da LGT) todavia, podem ser publicitada as seguintes medidas disciplinares: A admoestação registrada, a despromoção temporária de categoria, a redução temporária de salário, a suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição e despedimento disciplinar.

Desta feita, o comunicado interno que informar deverá apenas mencionar a decisão tomada, sem entrar em detalhes dos factos disciplinares imputados aos trabalhador sancionado. O empregador goza da faculdade de decidir se publicita ou não na empresa, a respectiva medida disciplinar aplicada (Cangombe,p,25.2024).

Os requisitos essenciais da comunicação da medida disciplinar aplicada com base (artigo 91º,nº1 da LGT) interno e externo.

Os elementos internos são: Factos imputados do trabalhador, Consequência desse factos, Resultados da entrevista e decisão final.

Os elementos externos são: Entrega ou notificação do trabalhador, Consequência (execução da medida disciplinar).

3.2.4 Comunicação da Medida Disciplinar Aplicada.

Na comunicação da medida disciplinar aplicada o principal visado pelo procedimento disciplinar é o trabalhador (infractor). Quando a entidade empregador juntamente dos seus colaboradores do conselho disciplinar é preciso uma diligência para poder tomar uma decisão final e deve ser devidamente comunicado ao seu destinatário a fim de este tomar conhecimento da medida que foi tomada pela entidade empregadora com base o artigo 77º,nº1, alinha h) e nº2, da LGT.

A comunicação da medida disciplinar aplicada ela está preceituada no artigo 91º,nº2, da LGT, ela não é somente uma comunicação da decisão final, nem tão-somente a sua notificação ao trabalhador como também um relatório de fundamentação da decisão disciplinar tomada.

3.2.5 Os efeitos do Despedimento Disciplinar.

O despedimento Disciplinar produz efeitos desde o momento que é feito a comunicação da decisão.

A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador à comissão de trabalhadores ou a associação sindical ou quando o trabalhador comunique à entidade empregadora que determinada associação sindical deverá ser notificada para emitir parecer fundamentado.

Assim podemos dizer que a decisão disciplinar é um acto pessoal a praticar na pessoa do trabalhador (artigoº 91º, nº 1 da LGT). Eleva-nos a entender que para produzir os seus efeitos, a decisão disciplinar deverá ser notificada na pessoa do trabalhador. Assim sendo a jurisprudência é entendido que a notificação da decisão disciplinar na pessoa do mandatário do trabalhador apenas produzirá os seus efeitos caso o instrumento de representação confira, especificada e expressamente, poderes especiais para o efeito.

A decisão de despedimento determina cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou dele conhecida ou ainda quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida. Nesse sentido a decisão de despedimento assume a natureza de declaração receptícia (Neto, p,33. 2021)

3.2.6 Prazo para a aplicação da Medida Disciplinar e comunicação da decisão final

O prazo é um dos elementos, mas importante do Procedimento Disciplinar, pois durante a sua tramitação, há um conjunto deles que devem ser rigorosamente cumpridos, sub pena de inaplicabilidade de medida disciplinar.

Assim, ao instaurar um Procedimento Disciplinar, o empregador tem de, antecipadamente, saber quais são as fases e quais serão os actos a praticar durante

a sua tramitação, a fim de acautelar o cumprimento de todos eles, em cada uma da sua fase.

Como a própria nomenclatura refer, no Procedimento Disciplinar, há um conjunto sequencial de actos desencadeados pelas partes, principalmente pelo empregador, em algumas delas. Desde logo, todo o acto do Procedimento tem o seu prazo e seu *timing* de cumprimento.

Geralmente, um prazo com porta dois limites- *o mínimo e o máximo*. O limite mínimo refere-se ao *momento inicial* em que o acto pode ser praticado, isto significa, a partir do qual pode o acto começar a ser executado.

Em quanto que, o limite máximo conforme o próprio nome indica refere-se á data limite em que um acto deve ser praticado, isto é, *o período em que se esgota a possibilidade de execução do acto* assim, se o acto não foi praticado, pelo menos, no último dia do prazo legalmente previsto, será considerado extemporâneo e, conseqüentemente, nulo. Prazo começa, por regra, a contar-se a parti do dia seguinte ao de um evento concreto, nos termos de aliar b), do artigo 279º do Código civil.

De modo geral, no Procedimento Disciplinar, deverão ser acautelados os seguintes prazos:

- I. Prazo de prescrição da infracção disciplinar;
- II. Prazo para instaurar o Procedimento Disciplinar, quer dizer, para entregar a convocatória ao trabalhador;
- III. Data para designar o dia da entrevista;
- IV. Data para o trabalhador comparecer à entrevista;
- V. Prazo para o empregador decidir a medida disciplinar;
- VI. Prazo para decidir, em caso de não realização da entrevista por falta de compareça do trabalhador;
- VII. Prazo para o empregador ao trabalhador a comunicação da medida disciplinar aplicada;
- VIII. Data para execução da medida disciplinar aplicada;

- IX. Prazo de reclamação da medida disciplinar;
- X. Prazo de caducidade do direito de acção judicial para recorrer da medida disciplinar (Cangombe,pp,97-98. 2024).

3.3 Meio de oposição/ impugnação da medida disciplinar

O trabalhador pode ainda impugnar a medida disciplinar por considerá-la nula ou abusiva, nos termos do artigo 96º da LGT.

O artigo 96º LGT consagra na sua epígrafe o direito de reclamação e de recurso que pode ser exercido quando o trabalhador entender que não praticou os factos, quando a medida aplicada é excessiva para os factos praticados ou para o grau de culpabilidade ou quando a medida disciplinar é nula ou abusiva.

Meio de oposição é um direito atribuído ao trabalhador quando ver que os seus direitos são violados ou que as medidas aplicadas são excessivas ou abusivas.

Para se fazer a impugnação ela obedece um parâmetro legal ou seja a lei estabelece um prazo para o mesmo tentar uma acção sobre o seu direito violado no prazo de 30 dias a contar a data da comunicação.

Quando o trabalhador recorrer sobre o abuso de poder disciplinar ela poderá ver o seu direito reparado. O empregador poderá indemnizar o mesmo com um valor correspondente 5 vezes o valor da percentagem do salário que o trabalhador recebia em quanto activo na empresa.

No contexto de reclamação, embora a epígrafe do artigo 96º da LGT faz a referência ao direito de reclamação, o corpo deste normativo não faz nenhuma menção à forma como deverá concretizar.

O direito de reclamação estabelecido no artigo 98º da LGT traduz-se no poder do trabalhador opor-se, sobre medida disciplinar que lhe é aplicada. A reclamação é dirigida à empresa, sempre que o reclamante esteja diante de uma das situações do artigo acima citado, nomeadamente:

- Que o mesmo não praticou os factos de que é acusado;
- Que a medida disciplinar aplicada é excessiva para os factos praticados ou para o grau de culpabilidade;
- Que a medida disciplinar é nula ou abusiva

Se atamos ao conteúdo previsto da LGT, correremos o risco de afirmar que o legislador angolano consagrou, apenas, a reclamação fora da empresa que se encontra regulada no artigo 274º da LGT, de que se realiza na tentativa da conciliação. Com tudo é visto essa conclusão séria precipitada, porque o mesmo legislador faz referência a situações em que o trabalhador exerce o direito de reclamar dentro da empresa. Com base o artigo 97º nº da LGT o qual estabelece que são consideradas “abusivas as medidas disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador ter reclamado legitimamente” por tanto direito de reclamação está previsto também dentro das empresas.

Resta-nos sintetizar que o legislador laboral prevê duas maneiras de poder fazer reclamação perante uma medida disciplinar reprovável do ponto de vista do trabalhador: reclamação dentro da empresa e reclamação fora da empresa. (Neto,p,34. 2021).

Meio de oposição é um direito atribuído ao trabalhador quando ver que os seus direitos são violadas ou que as medidas aplicadas são excessivas ou abusivas.

Para se fazer a impugnação ela obedece um parâmetro legal ou seja a lei estabelece um prazo para o mesmo tentar uma acção sobre o seu direito violado no prazo de 30 dias a contar a data da comunicação.

Quando o trabalhador recorrer sobre o abuso de poder disciplinar ela poderá ver o seu direito reparado. O empregador poderá indemnizar o mesmo com um valor correspondente 5 vezes o valor da percentagem do salário que o trabalhador recebia em quanto activo na empresa.

3.3.1- Reclamação no interior da empresa

O trabalhador pode contestar a medida disciplinar por considerá-la nula ou abusiva, nos termos do artigo 96º da LGT.

O direito da reclamação só se concretiza por meio de um procedimento, nos termos do qual o trabalhador poderá opor-se a decisão de que discorda, daí que concordemos com Policarpo Almeda na afirmação segundo qual (o direito de reclamação mais não é que o direito a um procedimento reclamatório). Entende-se

neste sentido, que a utilidade pratica da atribuição, de um direito que está nos meios processual disponível para que o titular possa concretizar tal direito.

Face ao silencio do legislador laboral na regulamentação da reclamação no interior da empresa, *quid iuris* quanto a sua concretização.

Entendemos que a lacuna legal deve se prover com a regulação do procedimento de contestar dentro da empresa por meio de convecções coletivas ou regulamentos internos da empresa.

A possibilidade de o trabalhador poder reclamar do interior da empresa a cerca de uma sanção disciplinar parece-nos uma solução concebida medida em que se evitaria o recurso excessivo de conflitos laborais aos tribulas, mais, parece-nos uma solução pouco pratica nas empresas, porque serão poucas as situações em que não será a entidade empregadora a aplicar a medida disciplinar. Esta situação é extensível às empresas públicas, onde por norma, será o ergam no topo da hierarquia que aplicara a sanção. (Neto,p,35.2021).

A recramação feita no interior da empresa é a primeira via a ser utilizar para uma possível concilheção entre as partes.

A reclamação é o meio que se utiliza sobre um direito violado do trabalhador dentro da empresa.

Quando o trabalhador faz uma reclamação ela não é dirigida para qualquer pessoa da empresa mas para as pessoas indicadas para analisar os pontos e possíveis soluções da medida disciplinar aplicada.

3.3.2- Propositura da acção judicial.

O direito de impugnar e recurso das medidas disciplinares que lhes seja aplicada, mais apenas para o caso em que o trabalhador conceder que as medidas a serem aplicadas são abusivas ou mesmo sendo acusados de uma praticar que não cometeu artigo 106º da LGT.

A propositura da acção jurídica oucorre quando as partes envolvidas não tenham chegado a um acordo na fase consilhatora ou tenham chegado a um ardo parcial. Nestes casos, o magistrado do ministério público vai apresentar o protocolo dentro de (45) dias seguintes à realização da tentativa da conciliação.

O articulado adicional de aperfeiçoamento da causa de pedir e do pedido que, pela sua própria natureza, não pode editar nova matéria de facto ou estar em contradição com requerimento inicial.

Torna-se da competência do tribunal, nos termos de reclamação com base aquela norma, confirmar ou anular ou até mesmo alterar, em conformidade com a prova produzida a decisão disciplinar recorrida (Neto,p,27.2021).

3.4- O Caso do Complexo Escolar Privado Mavarde

O Complexo escolar privado Mavarde é uma instituição que está localizada em Angola, Luanda, propriamente no município de Cazenga (Kima Kieza). O mesmo está organizado de seguinte forma:

1. Director Geral
2. Director Pedagogica
3. Director Administrativo
4. Secretária Geral
5. Coordenadores
6. Director das Actividades extra-escolar

Quanto ao número de trabalhadores que a instituição abriga 22 trabalhadores, dos quais, Professores, 13, tendo também 1 segurança e uma (1) senhora do Saneamento básico. Os demais 7 funcionários ocupam um cargo de destaque na direcção com DG, DP, AD, Secretária, Coordenador e Director das Actividades Escolar.

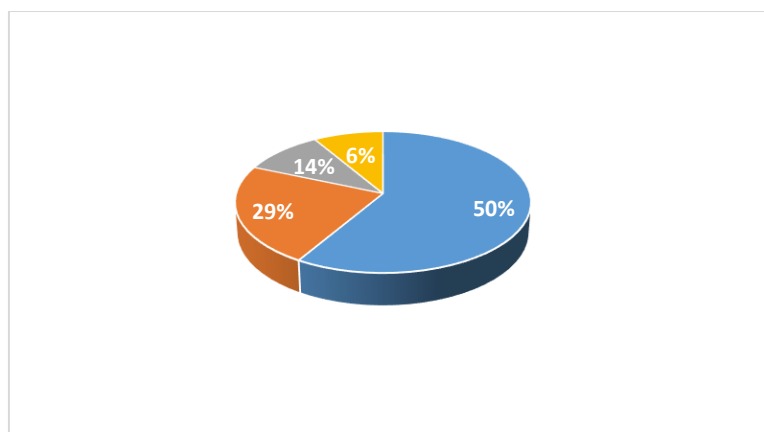
3.5- Distribuição dos dados de acordo à profissão

Profissão	Frequências Simples	Percentagem
Diretor Geral	0	%
Pedagógico	1	6%
Administrativo	0	%
Professores	7	50%
Seguranças	2	14%

Saneamento Básico	4	29%
Total	14	99%

Fonte: Autor (2024)

Após a realização da ficha de inquérito procedeu-se a recolha e análise de dados. Utilizou-se a estatística descritiva através das frequências relativas e absolutas; todos os resultados obtidos foram transformados em tabelas e gráficos com a respectiva análise de dados de acordo com os objetivos traçados ao longo da nossa pesquisa.



No que concerne à distribuição dos dados de acordo com os profissionais 50% (7) dos professores, no entanto 29% (4) saneamento básico tiveram 14% (2) seguranças e 6% (1) pedagógico.

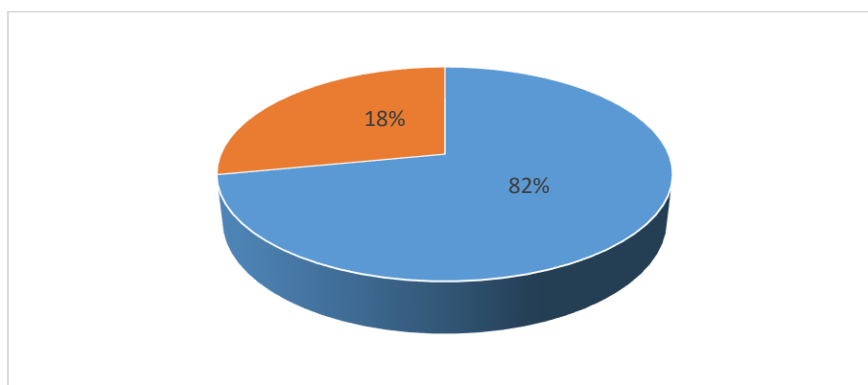
Tabela nº 2. Tem apresentado as principais medidas disciplinares que devem ser respeitadas.

Medidas Disciplinares	Frequências Simples	Percentagem
Admoestação Oral	3	18%
Admoestação Registada	0	%
Despromoção Temporária de categoria	0	%

Redução do Trabalho com perda Parcial	0	%
Suspensão do Trabalho com perda parcial de retribuição	0	%
Despedimento Disciplinar	14	82%
Total	17	100%

Fonte: Autor (2024)

Os dados relevam que durante o período de 2023-2024, a medida disciplinar mais aplicada no complexo escolar Mavarde foi a da despedimento disciplinar, que representa, como foi dito ao longo deste trabalho, rompimento da relação laboral 82% dos processos disciplinares terminaram em despedimento, contra 18% que mereceram admoestação simples, quando as demais medidas não tiveram concretização.



Quando as principais causas da medida disciplinar a serem aplicadas é o despedimento, que podemos observar que dos 14 despedimentos 82% é que admoestação oral é de 4 que é 18% que teve um total de 100%.

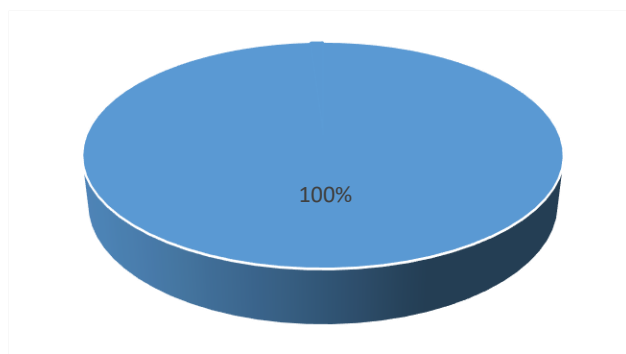
Tabela nº 3 Os principais meios de reação dos demissionários.

Reação dos Demissionários	Frequência Simples	Percentagem
Impugnação da Decisão	0	0%

Formação com a Decisão	14	100%
Total	14	100%

Fonte: Autor (2024)

Com base a tabela apresentada não se encontra na reação dos demissionários e impugnação da decisão apresentada com frequência simples de 0 com uma percentagem também de (0%) e na formação com decisão entramos uma frequência de 14 com uma percentagem (100%) e para terminar tivemos um total de 14 isto é da frequência simples e 100% da percentagem do seu todo.



A medida disciplinar é vista como um meio de enquadrar o comportamento do trabalhador (infractor) dentro da empresa (Cangombe,2024).

Ainda de reforçar alguns dos motivos mais frequente que levam na aplicação da última medida (despedimento) como a primeira, é a falta de entendimento ou interpretação da LGT no que concerne as medidas disciplinares.

CONCLUSÃO

Ao final deste percurso investigativo, várias conclusões nos a figuram. Como fizemos referência na introdução, é impossível uma conclusão geral sobre o tema, dada a possibilidade de fragmentação do assunto que abordamos. Porém, em linhas gerais focamos os pontos conclusivos que mais sobressaltam no trabalho que apresentamos.

A medida disciplinar, em Angola, deve ser exercida com respeito ao princípio da audiência prévia sempre que esteja em questão a aplicação de medida disciplinar, com excepção da admoestação oral e registrada, nos termos do artigo 88º da LGT.

A solução legal referida é por nós criticada na medida em que defendemos a audiência prévia na aplicação de qualquer medida disciplinar.

No ordenamento jurídico angolano, o controlo judicial das medidas disciplinares apresenta-se numa configuração da alteração das sanções aplicadas pelo empregador.

Criticamos a solução anterior por estar desenquadrada da dogmática inerente as medida disciplinar. Imponha-se uma intervenção legislativa no sentido de coarctar a possibilidade do juiz alterar medidas disciplinares.

As medidas disciplinares obedecem ao princípio da taxatividade. Não sendo admissíveis medidas disciplinares fora das previstas na lei. No ordenamento jurídico angolano não é possível a criação das medidas disciplinares por convenções colectivas.

O despedimento nulo integra as violações de questões formais, sem excepção

No âmbito das medidas disciplinares abusivas, o legislador optou pela consagração de dois regimes distintos, consoante esteja em causa um trabalhador sindical ou não. A nossa crítica vai no sentido de não justificar um tratamento tão diferenciado no âmbito de um mesmo instituto, “o abuso do direito”. A solução que refere aos trabalhadores em geral está mal concebida. Não se percebe como é que

legislador atribui eficácia ao despedimento abusivo quando se sabe que o abuso do direito é um limite ao exercício irregular de um direito subjectivo. A consequência necessária do acto abusivo é a negação da produção de efeitos jurídicos, pelo que, neste sentido, impõe-se a intervenção do legislador no artigo 91º da LGT.

O despedimento está sujeito a princípios orientadores, sendo que a sua violação é susceptível de impugnação pelo empregador.

Imponha-se uma intervenção legislativa no âmbito processual laboral, por forma a melhor garantia dos direitos consagrados na lei substantiva.

SUGESTÕES

É importante considerar uma abordagem multifacetada que examine diversos aspectos de medidas disciplinares em Angola. Especificamente no complexo escolar privado Mavarde. Diante disso podemos realçar as seguintes sugestões:

- 1.Continuar a orientar os processos disciplinares nos termos da LGT;
- 2.Que as medidas sejam devidamente graduadas, tendo em conta as circunstâncias atenuantes e agravante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ascensão, J. D. (2019). *Direito Civil. Teoria Geral: Relações e Situações Jurídicas*. Campinas:: Alínea.

Baptista, C. e. (2011). *Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios*. (4, Ed.) Lisboa.

Barros, J. G. (2018). *Da ilicitude do despedimento disciplinar e suas consequências*. Maputo.

Canavarro, M. C. (2017). *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efetiva: Contributos Para o Estudo dos Efeitos da Declaração da invalidade do despedimento*, C. Lisboa: Lider.

Cangombe, M. C. (2024). *Tramitação do Processo Disciplinar*. Luanda: Satchi Editora.

Carvalho, J. E. (2019). *Metodologia do trabalho Científico*. Lisboa: Escolar editora.

Castilho, A. P. (2014). *Manual de Metodologia Científica* . São Paulo: Itumbiara.

Castro, C. (2019). *Características e Finalidades da Investigação-Ação*. Lisboa: Fim de Século.

Cervo, A. L. (2009). *Metodologia científica*. (5, Ed.) São Paulo: Prentice Hall.

Chipalanga, S. I. (2014). *A protecção da vida privada e a Constituição»,.* Portugal: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Dadoorian, D. (2013). *Tratado do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina,

Dias, M. O. (2022). *PLANO ENFRENTAMENTO AO ASSEDIO SEXUAL*. São paulo: Interna.

Dias, T. (2015). *Gravidez na Adolescência: Um olhar sobre um Fenômeno Complexo*. Santa Maria.: Departamento de Psicologia.

Fachini, O. (2005). *Fundamentos de Metodologia*. São Paulo: Saraiva.

Freita, T. (2021). *Prevenção ao combater contra abuso sexual*. S. Paulo-Brazil.: 7.

SSSFrota., T. M. (2002). *Metodologias qualitativas na sociologia*. (3 ed.). Petrópolis: Vozes.

Gil, C. (2003). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. Brasil: Atlas.

Guerra, E. L. (2017). *Manual PESQUISA QUANTITATIVA*. Brasília : Universitário UNA.

José, A. M. (2003). *Assédio Sexual e Violação nas Escolas* (Vol. 3). Maputo: Em Outras Vozes.

Judith, A. (2009). *O Método nas Ciências Naturais e Sociais: Pesquisa Quantitativa*. São Paulo: Pioneira/ Thomson.

Kaltiala-Heino R, R. M. (2016). *Bullying, depression, and suicidal ideation in Finnish adolescents*. Monitor: School survey .

Kangandjo, A. (2013). *Ministério do Interior: Departamento de Delinquência Juvenil da Investigação Criminal da Huíla-Lubango*. Huíla-Lubango.: Ministério do Interior.

Kidder, L. B. (2013). *Métodos de pesquisa nas relações sociais: delineamentos de pesquisa*. São Paulo: EPU.

Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica* (5A ed.). São Paulo: Atlas.

Lakatos, E. M. (2007). *Fundamentos de metodologia científica*. . (5, Ed.) São Paulo: Atlas.

Leitão, C. (2012). *A entrevista como instrumento de pesquisa científica: planejamento, execução e análise*. Rio de Janeiro: Artmed,.

Leitão, C. F. (2019). *Métodos Qualitativos de Pesquisa Científica*. In: *Computação Brasil: Interação Humano-Computador no Brasil*, P. Porto Alegre:: Sociedade Brasileira de computação.

Leitão, L. M. (2015). *Direito do Trabalho de Angola*. (Vol. 7). Angola: Editora Almedina. .

Leitão, L. M. (2016). *Direito do Trabalho de Angola* (5.^a ed.). Coimbra: Almedina.

Leon, & Katz, D. (2002). *A pesquisa na psicologia social*. Rio de Janeiro: FGV.

Lima, M. H. (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*. Maringá: Ramo de conhecimento em Direito. .

Lopes, A. C. (2019). *Conflitos vivenciados pelas adolescentes com a descoberta da gravidez*. São Paulo: Rev. Esc. Enferm.

Marconi, M. d. (2003). *Técnicas de Pesquisa*. Brasil: Atlas.

MONTEIRO, S. G. (2014). *Dever de Reintegração e de Indemnização em Sede do Despedimento Disciplinar Ilícito no Ordenamento Cabo-verdiano*. Coimbra, : Almedina, .

Moreira, T. M. (2014). *Conflitos vivenciados pelas adolescentes com a descoberta da gravidez*. Rev. Esc. Enferm: Curitiba/PR.

Nery, I. S. (2020). *Fatores associados à reincidência de gravidez após gestação na adolescência do Piauí*. Brasília: Epidemiol. Serv. Saúde.

Patias, N. D. (2012). *Fatores que Tornam Adolescentes Vulneráveis à Ocorrência de Gestação*. Rio de Janeiro: Adolescência e Saúde.

Preto, A. B. (2018). *Fatores Associados ao Baixo Peso ao Nascer entre Filhos de Mães Adolescentes*. Rio de Janeiro: Adolescência e Saúde.

Prodanov, C. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e técnicas de pesquisa e de Trabalho Acadêmico (2ª Edição ed.)*. Rio Grande do Sul: Universidade Feevale.

Riekowski, T. A. (2017). *Influência do Sistema Familiar na Repetição Indesejada da Gravidez na Adolescência*. Mafra: Ágora: Rev. Divulg. Cient.

Santos, L. A. (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação (2ª ed.)*. Lisboa: IUM.

Saúde, M. d. (2018). *Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher*. Brasília : Princípios e Diretrizes.

Seixas, S. (2010). *Comportamentos de bullying entre pares Bem-estar e Ajustamento Escolar. Tese de Doutorado em Psicologia*. . Coimbra: Universidade de Coimbra.

Simão, Y. (2022). Gravidez na adolescência uma tragédia oculta. *Jornal de Angola online*, 17.

Tavares, & Lima. (2012). *Indicadores de fluxo escolar e políticas educacionais: avaliação das últimas décadas*. Estudos em Avaliação Educacional,. Brasília:: MEC.

Tavares, H. P. (2020). *Mecanismo de desenvolvimento* . Rio de Janeiro: Universidade Estácio de Sá.

Turato, E. G. (2017). *Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros*. In: *Seminário Internacional de Pesquisa e Estudos Qualitativos, 2, A pesquisa qualitativa em debate*. Petrópolis: : Vozes.

Wilson, M. B. (2019). *Bullying among adolescents in a sub-Saharan middle-income setting*. *Institute of Social and Preventive Medicine (IUMSP), Lausanne University Hospital, Switzerland*. Madrid.: J Adolesc Health.. .

Zanella, L. C. (2013). *Metodologia de Pesquisa* (2ª Edição ed.). Florianópolis:: UFSC.

Legislação Consultada

Constituição da República de Angola.

Código Penal Angolano. *Aprovado pelo decreto de 38/20 de 11 de novembro*.

Código Civil. *(Decreto, Lei n 47344, de 25 de novembro de 1966)*.

Lei Geral do Trabalho. *Aprovado pela lei n 12/23, de 27 de dezembro*.

Diogo Leote Nobre; Cathy Stevns. (2017) *a tramitação e instrução do Procedimento Disciplinar*.

APÊNDICES

REGIÃO ACADÊMICA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM DIREITO
QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Este questionário foi desenvolvido para orientar as conversas com o participante da pesquisa. O entrevistador deve seguir o roteiro, mas também está livre para fazer perguntas adicionais conforme a necessidade e o fluxo da conversa. As respostas devem ser registradas com detalhes, e as entrevistas devem ser gravadas com o consentimento dos entrevistados. No complexo escolar privado "Mavarde".

1- No período de 2023 à 2024, quantos processos disciplinares foram instaurados por este complexo escolar?

R:

Neste período foram instaurados 17

2- Do total de processos instaurados, quantos aplicaram a medida disciplinar do despedimento?

R:

Do total de processos instaurados foram 14 com medida disciplinar de despedimento.
4 - saneamento básico 1 - pedagógico
2 - segurança 7 - professores

3- Que outras medidas foram aplicadas, além do despedimento?

R:

Uma das medidas aplicadas além do despedimento é Admonestação oral.

4- Dos processos em quem foi aplicada a medida do despedimento, quantos foram declarados improcedentes, gerando dever de reintegrar ou de indenizar?

R:

Dos processos em que foi aplicada a medida de despedimento, nenhuma delas foram declarados improcedentes e a reintegrar ou indenizar.

ANEXOS

A
DIRECÇÃO DO COMPLEXO ESCOLAR
PRIVADO MAVARDE, PROVÍNCIA DE LUANDA

LUANDA

CREDENCIAL

Ref.: 156/DAC/ISA/024

Melhores Cumprimento,

Excelência,

O Instituto Superior de Angola – ISA foi aprovado pelo Decreto Presidencial nº 168/12 de 24 de Julho, com sede em Luanda, bairro da Pedreira, município de Cacuaco, apostado na formação de quadros qualificados na investigação científica para dar resposta as necessidades locais e nacionais de acordo com as orientações emanadas pelo Executivo Central.

Havendo necessidade de credenciar e enviar aos diferentes locais para a pesquisa da temática do Trabalho de fim de Curso para obtenção do grau de licenciatura em **Direito** o (a) estudante:

NOME: Pedro Armando Neto Da Costa

**TEMA: MEDIDAS DISCIPLINARES À LUZ DA LEI GERAL DO TRABALHO, OS
DESPEDIMENTOS. ESTUDO DE CASO, COMPLEXO ESCOLAR PRIVADO MAVARDE,
PROVÍNCIA DE LUANDA, NO ANO LECTIVO 2023-2024.**

Vimos por intermédio desta, solicitar os vossos ofícios, no sentido de autorizar o estudante a realizar a pesquisa/recolha de dados na instituição que vossa excelência mui dignamente dirige.

• **O INSTITUTO SUPERIOR DE ANGOLA**, em Luanda aos 15 de Outubro de 2024.



O vice - Presidente Para os Assuntos Científicos

Prof. Dr. Moisés Kafala Neto

Estrada da Pedreira, s/n § Bairro 17 de Setembro (Zona da Vidrul)
+244 944 588 613 § info@is-angola.com § http:// www.is-angola.com
Cacuaco § Luanda § Angola §



REPÚBLICA DE ANGOLA
GOVERNO PROVINCIAL DE LUANDA
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
COMPLEXO ESCOLAR PRIVADO MAVARDE

AO
INSTITUTO SUPERIOR DE
ANGOLA

LUANDA

ASSUNTO: Resposta para recolha de dados

Melhores cumprimentos!

Acusamos a recepção da vossa carta (156), datada de 18 de janeiro do corrente ano, à qual Relativamente a pretensão, temos acolhido estudantes de outras instituições de ensino e não vemos qualquer inconveniência em articular o protocolo do estudante: **Pedro Armando Neto Da Costa** para a obtenção do grau de licenciatura em Direito em fase de elaboração do trabalho de Fim do Curso, com o tema: **Medidas Disciplinares À Luz Da Lei Geral Do Trabalho: Os Despedimentos no Complexo Escolar Privado Mavarde 2023/2024.** Estudo de caso, **Complexo Escolar Privado Mavarde no 1º Trimestre do Ano Lectivo: 2024/2025.**

Entretanto, para o efeito deve comprometer-se em encaminhar uma cópia do livro à Direcção do Colégio.

Sem outros assuntos a realçar, subscrevemo-nos com elevada estima e consideração.

Complexo Escolar Privado Mavarde em Luanda, aos 26 de Novembro de 2024.

