

Boletim Laboral

ANGOLA

OPINIÃO

PRESCRIÇÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Nos termos do regime jurídico-laboral angolano, o empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas. Por sua vez, a Lei Geral do Trabalho (“LGT”), aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, e em vigor desde 15 de Setembro de 2015, define infracção disciplinar como “o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral”. Daqui resulta, desde logo, que o empregador poderá recorrer ao seu poder disciplinar para sancionar condutas dos seus trabalhadores que impliquem a violação de deveres legais ou contratuais directamente resultantes da relação de trabalho.

No entanto, se a conclusão sobre a possibilidade de o empregador sancionar disciplinarmente as infracções praticadas pelos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço não coloca qualquer dúvida, a questão que se poderá colocar consiste em saber se o empregador poderá exercer o seu poder disciplinar a todo o tempo. A resposta imediata a esta questão deverá ser negativa, na medida em que um dos princípios fundamentais em qualquer Estado democrático de direito – como é o caso de Angola – consiste em evitar que a possibilidade da punição, seja ela disciplinar ou criminal, seja mantida como uma ameaça constante e ilimitada sobre o infractor, sendo certo que o excessivo distanciamento entre a prática da infracção e a aplicação da sanção não se adequa ao carácter e aos fins desta que se consideram sobretudo preventivos e não punitivos.

No sentido do que acabámos de escrever, a LGT estipula expressamente que a infracção disciplinar prescreve decorrido 1 (um) ano sobre a sua prática. Assim, o prazo de prescrição da infracção disciplinar começa a correr a partir do momento em que a infracção é cometida, seja qual for a sua natureza e independentemente do seu conhecimento por parte do empregador. Findo este prazo de um ano, o empregador já não poderá exercer o seu poder disciplinar, independentemente da gravidade da infracção ou das suas consequências e do facto de apenas ter tomado conhecimento da prática da infracção disciplinar após o decurso do prazo de prescrição de 1 (um) ano.

E o que dizer nos casos em que a infracção disciplinar constitui simultaneamente crime? Será legítimo fazer uso dos prazos de prescrição previstos no Código Penal – cinco ou quinze anos, consoante o caso – ou, ao invés, aplicar o prazo de prescrição disciplinar que a lei laboral nos indica?

Em defesa da aplicação dos prazos de prescrição penal às infracções laborais, podemos socorrer-nos do artigo 498.º, n.º 3, do Código Civil, que refere que, se o facto ilícito constituir crime para o qual a lei estabeleça prescrição sujeita a prazo mais logo, é este o prazo aplicável. Poder-se-á defender ainda que, se a infracção disciplinar constituir simultaneamente crime, a prescrição relevante será a do crime, pois caso contrário estar-se-ia perante o absurdo de existir uma infracção disciplinar prescrita e uma condenação penal efectiva.

Na esteira oposta, i.e., em defesa da aplicação do prazo de prescrição de 1 (um) ano às infracções disciplinares, poder-se-á afirmar que a letra da lei é clara, para além de resultar da própria LGT que a responsabilidade disciplinar não prejudica a responsabilidade civil ou penal. Esta opção legislativa parece demonstrar a intenção de separação dos regimes disciplinar, civil e criminal, porquanto cada uma destas formas de responsabilidade tem um enquadramento legal próprio, sendo certo que o legislador ao elaborar o artigo 61.º, n.º 1, alínea b), da LGT, teve em consideração a existência de outro tipo de responsabilidades, não se tendo preocupado, tal como o legislador do Código Civil, em prever uma regra que estabelecesse a prevalência do prazo de prescrição de condutas simultaneamente criminais.

A resposta à questão não é, portanto, pacífica e certamente não tardará a ser apreciada pelos tribunais nacionais, os quais poderão eventualmente socorrer-se do Direito Comparado na sua interpretação, na medida em que outros ordenamentos jurídicos da mesma matriz se pronunciaram já por diversas vezes sobre a questão da aplicação dos prazos de prescrição penal ao processo disciplinar.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA:

- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao INSS (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a remeter por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições até ao dia 10 de Junho, 10 de Julho e 10 de Agosto.
- Enviar cópia da folha de remunerações pagas em cada mês aos trabalhadores, autenticada pela Inspeção Geral do Trabalho, à empresa seguradora, até ao dia 30 de Junho (a apólice de seguros poder ter regras especiais aplicáveis).
- Elaborar e enviar à Sala do Trabalho do Tribunal Provincial competente um relatório sobre os acidentes de trabalho que tenham ocorrido no semestre anterior até ao dia 30 de Junho.

Para mais informações, por favor, contactar:

JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@fatimafreitas.com

ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@fatimafreitas.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com