REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO LUBANGO
CÂMARA DO CÍVEL, ADMINISTRATIVO, FISCAL E ADUANEIRO

-

ACÓRDÃO

PROC. Nº 001/2024/LAB-A

Relator: Desembargador, Domingos Astrigildo Nahanga

Data do acórdão: 22 de Julho de 2025

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Alteração da sentença recorrida.

Palavras-chaves: dupla relação laboral, cláusula de exclusividade, violação, medida disciplinar, inobservância do formalismo.

Sumário do acórdão:

I- Não importa em que ramo de actividade concorrente se fale, sempre haverá violação da cláusula de exclusividade, entendendo-se que esta é estabelecida com o fim de o contratado predispor inteiramente a sua força de trabalho ou intelectual à entidade Empregadora e esta contar em todas as circunstâncias admissíveis, com a força de trabalho contratada.

II- O vínculo de trabalho, para além de ter a vocação de propiciar ganhos, para o sustento do trabalhador e família, as relações que dele decorrem devem ser capazes de gerar respeito e, no geral segurança, à luz do número 2 do artigo 76º da Constituição da República de Angola e princípios gerais do Direito de Trabalho. Se assim não for, de nada serve a relação laboral, vista no seu mais amplo sentido da dignificação do trabalho e da pessoa.

III- Se o formalismo processual inspira a justiça, pois a sua não observância pode conduzir a violação grave, na aferição e realização da justiça material ou objectiva, sendo esta formatada por aquele; o certo é que não é de ignorar os valores que insuflam a certeza e segurança, na justiça em sociedade.

IV- Ainda que ocorresse alguma preterição relevante no abordado procedimento disciplinar; não haveria lugar a reintegração do trabalhador contra a sua manifesta vontade, de não se manter vinculado à entidade empregadora em conflito.

* * *

Os Juízes da Câmara do Cível do Tribunal da Relação, acordam em nome do povo:

I. RELATÓRIO

Na sala de Trabalho do Tribunal de Comarca do Cuando Cubango, **Ministério Público**, em representação de **DDJ**, natural de Menongue, Província do Cuando Cubango, onde reside, Bairro Popular, casa s/n.º; intentou Acção de Recurso em Matéria Disciplinar, sob a forma sumária, contra:

SS. Contribuinte nº XX, sita a estrada de Catete; pedindo seja:

1. Declarado nulo o despedimento disciplinar por ser ilegal, dada a inexistência de justa causa, conforme o artigo 205.º da LGT, e indemnizado nos termos do artigo 239.º da LGT;

2. Restituído pela Requerida a totalidade do diferencial dos retroactivos correspondestes aos salários que deixou de receber durante 6 anos, que perfaz mais de Kz. 3.500.000,00 (três milhões e quinhentos mil Kwanzas).

Para o efeito aduziu como fundamentos, o facto de ter trabalhado para a recorrida durante 8 anos, e que na altura do contrato, já era quadro da Direcção Provincial do Ministério da Educação, uma unidade orgânica do Estado e não empresarial; o que não contrariava o contrato de trabalho com a Recorrente, conforme cláusula 10.ª do contrato, em que refere não poder prestar a sua actividade numa outra empresa; logo não estava abrangido na norma exclusiva que consta no referido contrato;

Que durante muito tempo o contrato de trabalho prevalecia sem mácula. Sem qualquer fundamento com relevo jurídico a Recorrida na pessoa do seu gerente de loja, confrontou o Recorrente com o propósito de o mesmo redigir uma informação manifestando a intensão de desvincular-se da Recorrida como forma de simular a extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo; o que a Recorrente não acolheu e num sinal evidente de abuso de poder a Recorrida despoletou o processo disciplinar, tendo culminado com a medida de despedimento disciplinar;

Nota-se ainda, a violação do princípio da irredutibilidade da retribuição uma vez que, os salários pagos ao Recorrente durante 6 anos eram ilegais, pois que, não correspondem ao valor que por direito foi acordado no contrato de trabalho, isto é, no momento do contrato fixou-se um ordenado no valor de 310 USD, cujo pagamento teria lugar ao câmbio oficial do contrato; foram-lhe pagos 110 USD, equivalentes na moeda nacional. Verifica-se que ao longo dos 8 anos de serviço houve mudança de funções, passando de repositor para operador de caixa, função esta que desempenhava até a data do despedimento, não se alterando a sua remuneração;

Devidamente citada, a Recorrida veio juntar contestação de fls.44 a 48; defendendo-se nos seguintes termos:

Da Ineptidão da Petição Inicial:

1. O pedido apresentado no requerimento é ininteligível e contraditório com a causa de pedir, o que constitui causa bastante para que o Tribunal considere inepta a Petição Inicial e em consequência nulo todo o processo;

2. No caso em concreto não tem a ver com o formalismo do procedimento, mas sim a ocorrência dos motivos objectivamente imputáveis, verificáveis e se torna impossível a manutenção da relação laboral;

Da Defesa por Impugnação:

3. O Recorrente foi efectivamente funcionário da Recorrida e, não obstante o contrato estipular o salário de 310 USD, houve um acordo verbal entre as partes que, por força do incêndio ocorrido na sede da Recorrida, o mesmo documento foi então destruído;

4. Os superiores hierárquicos da Recorrida tomaram conhecimento que o Recorrente mantinha um vínculo laboral com a Direcção Provincial da Educação do Cuando Cubango e, para além de ter sido confirmado pela própria Direcção, o Recorrente admitiu em sede do processo disciplinar que mantinha outro vínculo laboral e conhecia a proibição quanto a este facto;

5. Independentemente de o contrato de trabalho referir que o trabalhador não deverá prestar trabalho para outra empresa e, não obstante a Direcção Provincial da Educação não ser uma empresa, o rácio da norma é permitir que o funcionário preste serviço com total disponibilidade; tendo o Recorrente estado relacionado com outro órgão laboral, não apresentava a disponibilidade necessária, afectando a sua assiduidade, conforme se verifica no relatório de assiduidade junto aos autos;

6. A decisão tomada foi pela grave violação do Regulamento Interno da Recorrida, concretamente do estipulado no artigo 6.º n. 4 que estabelece: "durante o período de vigência do contrato de trabalho, o trabalhador não deve prestar serviços para outra Empresa";

7. O vínculo laboral que o Recorrente manteve com a Direcção Provincial afectou consideravelmente não só o funcionamento e desempenho comercial da loja, mas acima de tudo a confiança que a Recorrida depositou no Recorrente para o desempenho das suas funções, tendo sido evidente o atraso na execução das suas tarefas injustificadamente;

Termina pedindo seja julgada improcedente a presente acção e absolver a Recorrida integralmente de todos os pedidos.

Finda a fase dos articulados foi proferido o despacho saneador com especificação e questionário (fls. 101 e verso); e designada a audiência de discussão e julgamento, conforme acta de fls. 117 a 119.

Proferida a sentença de fls. 123-131, à requerimento do MºPº, na qualidade de patrocinador do Recorrido foi aclarada em fls.154 e 155, tendo em consequência declarado:

a) Procedente o pedido relativo a nulidade do despedimento do Recorrente DDJ e condenada a Recorrida SS Supermercado, Lda., a

proceder a sua reintegração bem como o pagamento da quantia de USD 1.860,00 (mil oitocentos e sessenta Dólares) ao câmbio do dia, referentes aos salários e complementos devidos desde a data do despedimento até ao limite de seis (6) meses;

b) Improcedente o pedido relativo ao pagamento dos retroactivos correspondentes aos salários que o Requerente deixou de receber;

c) Condenado a Recorrida em custas.

A Recorrida inconformada com o decidido interpôs recurso de apelação, admitido com subida imediata e efeito meramente devolutivo (fls. 136).

A Apelante juntou alegações na 1ª instância, de fls. 176 a 185, donde se retiram as seguintes conclusões:

1. A anulação do despedimento deveu-se ao facto de o Tribunal *a quo*, ignorar as circunstâncias factuais e não fazer todas as diligências necessárias para a descoberta da verdade material;

2. Pelos factos descritos, a anulação teve como base o não cumprimento do ritualismo quando o próprio Tribunal tem o processo todo, nos autos;

3. A Apelante é uma empresa que muito tem contribuído no combate ao desemprego no território nacional de Angola e está extremamente comprometida, com aqueles que têm disponibilidade para trabalhar e crescer na organização;

4. Que a sentença tomada pelo Tribunal *a quo* seja reapreciada no concernente à anulação do despedimento, no sentido de repor a verdade factual e cumprir os valores fundamentais do direito.

Remetidos os autos a esta instância e feita a revisão foi proferido despacho nos termos do artigo 701º do CPC, recebendo-se o recurso como sendo o próprio e com o efeito atribuído (fls. 195).

Notificado o Recorrido por intermédio do MºPº, seu patrocinador, para contra-alegar, não o fez (fls. 196).

Posto isso, seguiram-se os sucessivos vistos legais aos Juízes adjuntos (fls. 198 e verso).

II. FUNDAMENTAÇÃO

Do rol da matéria de facto provada, em que se fundou a decisão recorrida, consta os seguintes fundamentos:

1. Existência de um contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado entre a SS e DDJ;

2. Domingos João tinha o posto de trabalho de Repositor e auferia o salário mensal de USD: 310,00 (Trezentos e dez Dólares Americanos), pagos em Kwanzas ao câmbio oficial do dia;

3. A relação jurídico-laboral terminou no dia 28 de Maio de 2021, na sequência de um processo disciplinar instaurado pela SS contra Domingos João;

4. A causa do despedimento foi a alegada indisciplina e desobediência grave ou repetida ás ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos e dos responsáveis pela organização e funcionamento da empresa ou centro de trabalho;

5. Existência do processo disciplinar (fls. 49 a 64);

III. OBJECTO DO RECURSO

Face as conclusões apresentadas pelas partes, que delimitam o objecto do recurso (para além das excepções de conhecimento oficioso), que decorrem do disposto nos artigos 660º, 664º, 684º nº 3 e 690º nº1, todos do Código de Processo Civil; emergem como questões a apreciar e decidir em sede do presente recurso saber:

a) O procedimento disciplinar obedeceu ao formalismo previsto?

b) O Tribunal omitiu diligências probatórias relevantes, para uma melhor decisão?

*** * ***

VI. APRECIANDO

A Apelante submeteu à apreciação de recurso a questão de saber se não é de se revogar a decisão recorrida; pelo facto de o Tribunal *a quo* ter anulado a medida disciplinar de despedimento, com o fundamento de que a entidade empregadora não cumpriu com os procedimentos processuais, quando o mesmo Tribunal preteriu provas relevantes para uma boa decisão.

Atentemos ás questões objecto do presente recurso:

a) Sobre a inobservância do formalismo do procedimento disciplinar

previsto.

O inconformismo da entidade empregadora sobre a sentença está baseada no facto de que o Tribunal recorrido ao ter decidido pela anulação da medida disciplinar ancorou-se na tese de que houve, por parte da entidade empregadora, incumprimento das formalidades na instrução do processo, donde deriva a medida de despedimento imposta ao trabalhador.

Olhemos para a tramitação seguida na instrução do processo, até à proferição da medida sancionatória:

1. Convocatória em que estão descritos os factos imputados ao trabalhador (fls. 50, 51 e 52);

2. Entrevista (fls. 53 e 54)

3. Relatório ou equivalente do processo (55)

4. Aplicação da medida disciplinar (63);

5. Publicação e comunicação da medida mediante ordem de serviço ao trabalhador (62 e 63).

Pelo percurso seguido, todos os actos praticados no procedimento estão substancialmente em conformidade ao itinerário exigido, atento ás disposições previstas nos artigos 48º a 52º da Lei Geral do Trabalho nº 7/15, de 15 Junho; não sendo de apontar qualquer irregularidade relevante que possa sustentar a anulação da medida aplicada.

A referência à falta de assinatura do instrutor do processo, em nada invalidaria o procedimento, tendo sido ouvido o trabalhador pessoalmente pelo instrutor nomeado.

Se, nas decisões, por maioria de razão, a falta de assinatura é suprível; não seria diferente a um acto a que simplesmente se colhe declarações e a falta se refira unicamente ao instrutor. Esta seria sempre uma apreensão irrelevante, perante a situação concreta. De resto, tendo sido a alegada omissão suprida *ad tempo*, a mesma já não é detectável no presente processo.

O Tribunal focou-se nos vícios processuais, sendo certo que estes antecedem outros, no julgamento.

Da matéria provada não resulta qualquer facto de que se pudesse retirar fundamentos da decisão impugnada, nem mesmo da existência do processo disciplinar.

Se é verdade que o formalismo processual inspira a justiça, pois a sua não observância pode conduzir a violação grave, na aferição e realização da justiça material ou objectiva; sendo esta formatada por aquele; o certo é que não é de ignorar os valores que insuflam a certeza e segurança, na justiça em sociedade.

Não importa a preterição da forma, se esta violação não tiver o condão de escamotear a verdade esperada, sobre os factos objecto de julgamento, como se pode inferir do artigo 201º, última parte do CPC.

b) Sobre a omissão, por parte do Tribunal, de diligências probatórias relevantes para uma melhor decisão.

O facto, em que o trabalhador está incurso e, despoletador do conflito é o duplo vínculo que mantinha com a Recorrente e a Direcção do Ministério da Educação do Cuando Cubango.

Consta dos autos prova mediante declarações prestadas na entrevista, que o Recorrido era funcionário da Educação e tinha ciência da obrigação imposta pelo contrato em causa (fls. 53).

A dupla relação laboral mantida pelo Recorrido em simultâneo, viola o compromisso de vinculação exclusiva, que estabeleceu por contrato celebrado em 19 de Dezembro de 2012, o seguinte: "*O presente contrato de trabalho tem efeitos de exclusividade, para além da SS o trabalhador não poderá prestar trabalho para nenhuma outra empresa*" (fls. 4/verso).

Não importa em que ramo de actividade concorrente se fale, sempre haverá violação da cláusula de exclusividade, entendendo-se que esta é estabelecida com o fim de o contratado predispor inteiramente a sua força de trabalho ou intelectual à entidade Empregadora e esta contar em todas as circunstâncias admissíveis, com a força de trabalho contratada.

O silogismo construído na decisão, decorrente da discussão doutrinária e legal trazida na sentença, não dá qualquer amparo a decretada anulação da medida disciplinar de despedimento.

Aliás, não há qualquer pretensão do trabalhador de reatar a relação laboral, tendo deixado claro que prefere manter-se vinculado à Direcção Provincial de Educação, no funcionalismo público, em vez de estar na SS. De resto, atitude que decorre da liberdade do trabalhador, de não se ver constrangido na escolha do vínculo laboral ou profissional, que mais lhe inspira segurança e o convém económica e/ou dignamente.

Ora, se o respeito às liberdades funcionais do trabalhador, no âmbito do direito laboral é um dever fundamental que se impõe, para que as aspirações legítimas do indivíduo, trabalhador, se efectivem; é fazendo *jus* a este escopo, que os Tribunais nas circunstâncias concretas devem atentar.

Deste modo, quer a doutrina, quer as normas trazidas na decisão impugnada, não chegam validamente a pôr em crise a medida sancionatória, de despedimento aplicada, pela entidade empregadora, pelos factos em que o trabalhador está incurso; assistindo deste modo razão à Recorrente ao insurgir-se contra a sentença.

Ainda que ocorresse alguma preterição relevante no abordado procedimento disciplinar; não haveria lugar a reintegração do trabalhador contra a sua manifesta vontade, de não se manter vinculado à entidade empregadora em conflito.

O vínculo de trabalho, para além de ter a vocação de propiciar ganhos, para o sustento do trabalhador e família, as relações que dele decorrem devem ser capazes de gerar respeito e, no geral, segurança, à luz do número 2 do artigo 76º da Constituição da República de Angola e princípios gerais do Direito de Trabalho. Se assim não for, de nada serve a relação laboral, vista no seu mais amplo sentido da dignificação do trabalho e da pessoa.

Se o vínculo com a Direcção da Educação era anterior ou posterior, à relação com a entidade conflituante, em nada releva, sendo certo, que a violação não deixa de ser menor, por causa disso.

É sobre este facto relevante que o Tribunal deveria se ater, inexistindo as apontadas faltas de formalidade no procedimento disciplinar. Aliás, esta é a posição corroborante ao princípio da verdade material, consagrado pelo legislador no artigo 5º do Código do Processo do Trabalho (CPT).

Em suma, não se deve decidir no sentido de perpectuar uma relação laboral, quando é manifesta a vontade da sua extinção, por parte de quem tem a liberdade de não se vincular a ela, sendo este um direito que assiste ao trabalhador.

Os processos estão sujeitos a custas, decorrentes da responsabilidade de quem dá causa a acção ou dela tira proveito, nos termos combinados do nº 1 do artigo 446º do CPC, e do artigo 1º do Código das Custas Judiciais. Na presente acção, em sede de recurso e, havendo isenção de custas do Apelado, dada a qualidade de sujeito, nos termos do artigo 9º do CPT, a responsabilidade pelas custas é assumida pela Apelante.

Tudo visto e ponderado, eis o momento de proferir;

V. DECISÃO

Nestes termos e fundamentos, os Juízes desta Câmara, reunidos em conferência acordam em dar provimento ao recurso e, em consequência, alterar a decisão recorrida, confirmando a medida disciplinar de despedimento.

Custas pela Apelante.

Registe e notifique.

Lubango, 22 Julho de 2025

Relator: Domingos Astrigildo Nahanga

1º Adjunto- Marilene Camate

2º Adjunto- Lourenço José