



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

ACÓRDÃO

Processo nº 007/2025

Relator: Desembargador Domingos Astrigildo Nahanga

Data do acórdão: 11 de Junho de 2026

Votação: Unanimidade

Meio processual: Agravo

Decisão: confirmada a decisão recorrida

Palavras chaves: estornos de valores, mácula reputacional, salubridade efectiva da relação, extinção do vínculo, Lubango.

Sumário do acórdão:

- I- Os tribunais de recurso não são o lugar para o exercício do contraditório nesta fase, tratando-se de agravo.

- II- A decisão recorrida, embora tenha arrolado factos que designou por provados em fls. 85; na verdade, nenhum destes serve de base para se decidir a questão suscitada. Pois, o *ter sido trabalhador*, o *auferir certo salário*, o *ocupar certa categoria* e o *ter-se recebido a comunicação do despedimento*, em nada de relevante aportam para uma decisão conscienciosa, numa providência em que, o que está em causa é a suspensão dos efeitos do despedimento; não havendo correlação relevante entre os factos e a consequência despoletada.

- III- Na Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento Disciplinar, o juízo que se persegue, para o seu conhecimento, diferente do que ocorre noutras, é saber se os factos não ocorreram ou tendo ocorrido, se os mesmos têm o condão de levar ao despedimento. Pois, os efeitos que se pretendem acautelar visam manter o *status quo ante* da relação, com todos os deveres e direitos laborais intactos, no intermédio da eclosão do conflito e decisão final.

* * *

Os juízes desta Câmara reunidos em conferência acordam em nome do Povo:

I. RELATÓRIO

Na sala do Trabalho do Tribunal de Comarca do Lubango, WWW, casado, natural de (...), Província da Huíla, portador do B.I. n.º (...), residente nesta cidade, Bairro António Agostinho Neto, com o terminal telefónico n.º (...); intentou, Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento Disciplinar, contra:

WWW pessoa colectiva, n.º (...) com sede em complexo Garden Towers, Torre (...), Travessa Ho Chi Minh, Luanda - Angola; representado neste acto pelo seu Director Regional Sul (...), pedindo:

- a) Suspensão dos efeitos do despedimento aplicado ao Requerente;
- b) A reintegração provisória nas suas funções ou, na impossibilidade, se assegure o pagamento da remuneração mensal até decisão, na acção principal;

Para o efeito aduziu fundamentos em que considera o despedimento manifestamente ilícito, por não ter sido precedido de um processo disciplinar válido e transparente, principalmente pelo facto de o Requerente ter sido convocado 26 dias após a data do conhecimento das supostas infracções, por parte dos superiores hierárquicos e;

O Requerente é trabalhador do quadro com vínculo duradouro, desde 19 de Setembro de 2017, ocupando funções de Técnico Comercial e sem antecedentes disciplinares.

A manutenção do despedimento acarretará graves prejuízos a sua subsistência e da sua família.

Regularmente citada, a Requerida veio apresentar contestação de fls. 25 a 29; pedindo seja considerada improcedente porque infundada a Providência Cautelar de Suspensão de Despedimento, invocando em suma:

Extemporaneidade da Providência por ter sido intentada 13 dias depois do prazo.

Que o trabalhador recebeu indevidamente valores de clientes, sob pretexto de activar determinados serviços bancários, cuja adesão é gratuita, para além de que o trabalhador assinava fraudulentamente, em nome dos clientes, os comprovativos das

operações de depósitos realizadas.

O procedimento disciplinar ocorreu após período de férias do trabalhador, em obediência a lei.

Finda fase dos articulados e realizada a audiência final de produção de prova sumária, conforme acta de fls. 68 a 73; foi proferida sentença (fls. 79 a 90), julgando improcedente o procedimento cautelar, por não estarem preenchidos os requisitos impostos por lei.

Notificadas as partes da sentença, veio o Requerente inconformado, interpor recurso de agravo, com subida imediata, nos próprios autos e efeito suspensivo e admitido, conforme fls. 95 e 97.

Entregues os autos a esta instância de recurso e feita revisão, foi proferido despacho nos termos do artigo 701º do CPC, recebendo o recurso, na espécie, modo de subida e efeito atribuídos; tendo na ocasião sido ordenada a notificação ao Agravante para juntar as alegações, o que fez a fls. 106, 107 e 111 a 121, com as seguintes conclusões:

1. O Recorrente iniciou sua actividade profissional no (...) em 19 de Setembro de 2017, exercendo funções de Técnico Comercial;
2. Em 13 de Março de 2025, o Recorrido teve conhecimento das supostas infracções cometidas pelo Recorrente;
3. Apesar de entrar de férias em 26 de Março, o Recorrente foi convocado no dia 27 do mesmo mês para uma reunião remota com a área de auditoria, que se realizou em 28 de Março;
4. O procedimento disciplinar só foi formalmente iniciado no dia 21 de Abril de 2025, ou seja, 26 dias úteis após o conhecimento da infração, ultrapassando o prazo legal e implicando a sua caducidade;

5. O despedimento do Recorrente é, por conseguinte, nulo e ilegal;
6. Que seja revogada a sentença recorrida e, em consequência, decretada a suspensão do despedimento disciplinar aplicado ao recorrente;
7. Que se reintegre provisoriamente o Recorrente nas suas funções, até decisão final na acção principal;

Notificada a Agravada veio esta contra-alegar à fls. 125 a 130, concluindo em síntese:

1. O presente recurso de agravo é improcedente e não abala a solidez da decisão recorrida, por manifesta falta de fundamento de facto e de direito nas alegações;
2. A douta decisão proferida pelo Tribunal de Comarca do Lubango, que indeferiu a Providência Cautelar Especificada de Suspensão de Despedimento Disciplinar, deve ser mantida, por se encontrar conforme a lei e a prova produzida, com particular enfoque na inexistência dos pressupostos do *fumus boni iuris* e *periculum in mora*;
3. O Agravante litiga de má-fé, devendo sujeitar-se aos termos dos artigos 456.º e 457.º do CPC.

Aberta vista ao MºPº veio este, dar o seu parecer, promovendo pela improcedência do presente recurso e a manutenção do douto despacho (fls.134 a 136).

Posto isso, seguiram-se os sucessivos vistos legais aos Juízes adjuntos (fls. 138 e 139).

* * *

II. FUNDAMENTAÇÃO

Da matéria de facto indiciária, em que assenta a decisão recorrida, constam como fundamentos, os seguintes:

1. O Requerente foi trabalhador da Requerida desde o dia 12 de Setembro de 2017;
2. O Requerente ocupava a categoria de Técnico Comercial;
3. O Requerente auferia um salário no valor de Kz. 860.418,48 (oitocentos e sessenta mil, quatrocentos e dezoito Kwanzas e quarenta e oito cêntimos);
4. O Requerente recebeu a comunicação do despedimento por escrito.

* * *

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; emerge como questão a apreciar e decidir, em sede do presente recurso, saber se:

A medida disciplinar de despedimento, aplicada ao Agravante, pode ser suspensa.

* * *

IV. APRECIANDO

Antes de se debruçar sobre o problema suscitado em recurso olhar-se-á brevemente sobre a seguinte:

QUESTÃO PRÉVIA.

Alegações no recurso de Agravo.

Em arestos anteriores deste Tribunal tem-se sinalizado reiteradamente, o facto de haver uma prática recorrente, de em alguns processos serem remetidos ao tribunal de recurso, com violação dos prazos que cabem às partes, para alegarem e/ou contra-alegarem na 1ª instância, quando se trata de recurso de agravo, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 743º do CPC.

No presente caso, notificadas as partes do despacho de admissão do recurso, nos dias 21 e 22 de Julho, foram os autos ordenados a subir em recurso no dia 24 do mesmo mês, conforme despacho de fls. 102, não dando, por conseguinte, tempo para as partes usarem do direito e dever de apresentarem alegações, naquela instância; sendo que a cominação seria a prevista no número 3 do artigo 292º do CPC, qual seja a deserção, se a falta fosse imputável às partes.

Os tribunais de recurso não são o lugar para o exercício do contraditório nesta fase, tratando-se de agravo.

A hipotética celeridade não pode preterir formalidades essenciais na esperada tramitação dos processos; pelo que, a este aspecto, reitera-se as advertências já anteriormente feitas, em situações semelhantes.

* * *

Assim entendido, eis o momento de se fixar aos factos indiciariamente carreados nos autos e responder à questão objecto do recurso, atento a natureza da providência:

A medida disciplinar de despedimento, aplicada ao Agravante, pode ser suspensa?

O Recorrente veio a invocar a caducidade e a prescrição com o argumento de o procedimento disciplinar ter sido desencadeado após decurso do prazo.

A questão coloca-se no âmbito das relações laborais entre o Recorrente e a Recorrida, cujo vínculo de colaboração remontava há 7 anos, com prestação regular de trabalho intelectual e contraprestação remuneratória, cuja extinção ocorre por razões subjectivas, respeitantes ao trabalhador, mediante despedimento disciplinar, por resolução, cuja disciplina legal é a prevista no regime contido, nos artigos 35º e 37º a 39º do CPT; 302º e seguintes do CPC, aplicado por força daquele citado Código.

A abordagem está em volta da suspensão ou não dos efeitos do despedimento, a justeza ou não da decisão judicial proferida em 1ª instância; importando, por essa razão, atentar ao regime a que está submetido, passando na justa medida, pelos factos carreados nos autos, atento a precariedade com que foram e devem ser ajuizados, na presente providência.

O Recorrente veio alegar, em suma, como fundamento da suspensão, a nulidade do despedimento e o facto de o procedimento ter sido instaurado depois de decorridos os prazos legais e; a Recorrida, contra-alegou no sentido de que a não suspensão dos efeitos do despedimento assenta na prova produzida e na inexistência do *fumus boni iuris* e *periculum in mora*.

A decisão recorrida, embora tenha arrolado factos que designou por provados em fls. 85; na verdade, nenhum destes serve de base para se decidir a questão suscitada. Pois, o *ter sido trabalhador*, o *auferir certo salário*, o *ocupar certa categoria* e o *ter-se recebido a comunicação do despedimento*, em nada de relevante aportam para uma decisão, conscienciosa, numa providência em que, o que está em causa é a suspensão dos efeitos do despedimento; não havendo correlação relevante entre os factos e a consequência despoletada.

No entanto, a decisão recorrida, veio improceder a pretensão do Recorrente, ancorando-se na não prescrição do procedimento disciplinar e na verificação indiciária dos factos imputados ao trabalhador, constantes na Convocatória de fls. 2 e 37/v, do processo disciplinar em apenso, descritos em suma no seguinte:

1. No dia 5 de Março de 2025, o trabalhador recepcionou o valor em Kwanzas de 43.000,00 de um cliente que pretendia abrir uma conta e informando ao cliente que esta operação tinha custos de Kz. 10.000,00 (dez mil Kwanzas) que deduziu do valor entregue, sem entregar qualquer comprovativo; sendo o que o depósito do valor em Kz. 33.000,00 só foi efectuado no dia 11 de Março, 6 dias depois do atendimento, tendo este facto motivado o cliente a apresentar reclamação por não ter sido creditado ao Balcão, no dia 17 de Março;
2. Em situação semelhante o trabalhador procedeu a abertura de conta de um cliente, com recurso a fundos próprios em prejuízo do montante que lhe foi entregue pela cliente, solicitando a funcionária de limpeza que efectuasse o levantamento do montante no ATM, com o seu cartão pessoal e assinando o talão de depósito, utilizando o nome da cliente e;

3. Numa outra situação constatada pela gerência verificou-se o mesmo procedimento do trabalhador em que tendo um cliente valores para depósito no dia 13 de Março, o mesmo só no dia 18 do mesmo mês se efectivou.

Esta é a factualidade constante nos autos, que levou ao despedimento, que se pretende ver suspenso.

O Recorrente entrou de licença disciplinar no dia 26 de Março de 2025 e, o procedimento é de 21 de Abril de 2025, conforme data constante na convocatória de fls. 2 (do processo apenso), numa altura em que o período das férias já tinha decorrido.

O mesmo ocorre, em relação a prescrição, pois, o procedimento, não foi desencadeado e nem podia razoavelmente ser desencadeado antes, pelos fins a que estão destinadas as férias, sob pena de se perturbar o merecido descanso, devido ao trabalhador, durante este período, em respeito ao disposto no artigo 202º, da LGT, que dispõe:

“O direito às férias destina-se a possibilitar ao trabalhador condições de recuperação física e psíquica de desgaste provocada pelo exercício do trabalho e a permitir-lhe condições de inteira disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural”.

Este período, não podendo ser alterado inadvertidamente e, sob qualquer pretexto, pela entidade empregadora, visa exactamente, preservar os fins a que estão vocacionadas às férias, como se depreende do artigo 209º, da mesma lei, a *contrarius sensu*.

Na situação presente, olhando para as datas, o procedimento foi levado a cabo depois do trabalhador retomar ao trabalho.

As motivações a favor da entidade empregadora, para despoletar de forma válida a extinção do vínculo laboral, por razões subjectivas, devem quando provados, ser capazes de motivar validamente a extinção da relação laboral, entre as partes.

Dos factos, cujo cometimento pode levar ao despedimento, à luz da alínea f) do artigo 87º, da LGT; verificado o devido contraditório, nos termos dos artigos 3º do CPC, 88º e 90º, todos da LGT, são variados, dependendo dos efeitos que dos mesmos derivem, na salubridade efectiva da relação e imagem da entidade empregadora.

No caso vertente, a causa do despedimento foi o facto de o trabalhador ter recebido dos clientes, valores monetários, para abertura de contas e este não o ter lançado na conta, na devida altura. E quando o fez, foi com valores inferiores aos recepcionados, a realização de estornos de valores, para além de que os talões de depósitos não foram assinados pelos depositantes, prática contrária ao protocolo do Banco.

A actuação do Recorrente a ser provada e, não estando alinhada ao protocolo do Banco, pode ser vista como violadora das regras de funcionamento da instituição, cujo efeito pode potencialmente levar a mácula reputacional da entidade empregadora, que deve ser defendida por aqueles cujos vínculos os obriguem, no âmbito dos deveres gerais do trabalhador, conforme artigo 84º do LGT.

O Recorrente, confirmando na entrevista terem os factos ocorrido, nos termos em que foram descritos pela entidade empregadora, sujeitava-se ao poder disciplinar desta, com o desfecho, quase sempre previsível, por qualquer colaborador cauteloso e ciente da responsabilidade das funções de Técnico Comercial, que exerce.

Os trabalhadores do Banco, na sua actuação, devem portar-se como verdadeiros difusores na elevação da boa reputação da instituição, na sua intermediação com os clientes. Esta é a vocação que realiza o serviço público a que

estão destinados os bancos.

Na Providência Cautelar de Suspensão do Despedimento Disciplinar, o juízo que se persegue, para o seu conhecimento, diferente do que ocorre noutras, é saber se os factos não ocorreram ou tendo ocorrido, se os mesmos têm o condão de levar ao despedimento. Pois, os efeitos que se pretendem acautelar visam manter o *status quo ante* da relação, com todos os deveres e direitos laborais intactos, no intermédio da eclosão do conflito e decisão final.

Os factos, imputados ao trabalhador, podendo, quando provados, depois de exaustivamente contraditados e ponderados na acção principal, levar a aplicação da sanção disciplinar, mais grave, no caso, o despedimento; a presente providência, não pode inutilizar os efeitos da medida aplicada e confirmada em 1ª instância.

Em suma, para que se suspenda os efeitos do despedimento é necessário a verificação dos pressupostos negativos: a *não verificação dos factos* ou *incerteza* e a *menor gravidade* dos mesmos e a *potencialidade de levar ao despedimento*. Sendo que, a ocorrência dos factos imputados ao trabalhador, foram por ele reconhecidos e; tendo os mesmos, potencialidade de levar, no extremo, a aplicação de medida mais grave; é de improceder a pretensão do Recorrente, por inexistência do *fumus bonis iuris* ou do direito em que se enraíza validamente a pretensão e o *periculum in mora*, ou o desespero legítimo pelo risco de ver o direito esfumar-se, pelo decurso do tempo a que se sujeita a acção principal, em que se conhece definitivamente o mérito da questão.

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 artigo 1º do Código das Custas Judiciais.

No entanto, o trabalhador estando isento de custas no presente processo, à luz do artigo 9º do CPT; não se lhe imputará tal responsabilidade, pelo decaimento da pretensão.

Tudo visto e ponderado, eis, o momento de proferir;

V. DECISÃO

Nestes termos e fundamentos, os Juízes desta Câmara acordam em negar provimento ao presente recurso e, em consequência confirmam a sentença, recorrida.

Sem custas.

Registe e notifique.

Lubango, 11 de Junho de 2026.

Os juízes Desembargadores

Relator: Domingos Astrigildo Nahanga

1.º Adjunto: Marilene Camate

2.º Adjunto Bartolomeu José Hangalo