



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

REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO LUBANGO
CÂMARA DO CÍVEL

ACÓRDÃO

PROC. Nº 008/2025

Relator: Desembargador Domingos Astrigildo Nahanga

Data do acórdão: 10 de Junho de 2026

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Revogada a decisão recorrida

Palavras-chaves: conflito laboral, cessação do vínculo, aviso prévio, hipossuficiência económica, Lubango.

Sumário do acórdão:

I- O inconformismo da Recorrente, motivadora do pedido de indemnização assenta no facto de considerar que a análise fáctica e os fundamentos de direito em que se ancora a decisão impugnada viola o *favor laboratoris*, ao fixar uma indemnização injusta.

II- Se de um lado, num Estado de direito é exigível a manutenção e salvaguarda do direito do trabalhador, de accionar o mecanismo judicial, na perseguição dos seus legítimos direitos, quando lesados; do outro lado, impõem-se correcção na conduta dos sujeitos da relação laboral, no trato entre partes, com vista a preservar-se, a sanidade de um bom ambiente laboral, na realização de interesses do trabalhador e empregador e, em última análise da economia, no seu todo.

III- O *favor laboratoris* não assenta no favorecimento indiscriminado aos trabalhadores e sim, numa ponderação isenta, na apreciação da matéria de facto e de todos os princípios, dum Estado de direito, em que se quer ver firmada a justiça fundada na verdade material, como vem expresso no artigo 5.º do CPT.

* * *

Os Juízes da Câmara do Cível do Tribunal da Relação do Lubango acordam em nome do Povo:

I – RELATÓRIO.

Na Sala do Trabalho do Tribunal da Comarca do Lubango, WWW solteira, nascida em (...), filha de WWW e de WWW, natural de Humpata, Província da WWW, titular do B.I nº (...) e residente no Bairro (...), na cidade do Lubango, intentou a presente **Acção de Impugnação de Despedimento**, sob a Forma Sumária contra a Empresa **WWW** com sede em Luanda, filial no município do (...), Província da Huíla, no Centro WWW, bairro da Lage com o terminal telefónico nº (...), pedindo:

- a) A declaração de nulidade do despedimento.
- b) Condenação da Requerente no pagamento do montante de Kz. 5.157.500,00 (cinco milhões, cento e cinquenta e sete mil e quinhentos Kwanzas) e outros créditos.
- c) Condenação no pagamento de procuradoria condigna de Kz. 2.500.000,00 (dois milhões e quinhentos mil Kwanzas).

1- Para efeito aduziu como fundamentos, o facto de ter trabalhado para a recorrida durante 3 anos, por meio do Contrato por Tempo Indeterminado, desde 17 de Março de 2021, com a categoria de Líder de Vendas, Supervisora e Líder da Vigilância com a remuneração mensal de Kz. 132.191,00 (cento e trinta e dois mil cento e noventa e um Kwanzas); tendo exercido até a data do despedimento a função de Gerente.

2- Na vigência do contrato passou a exercer cumulativamente várias funções tais como: Apoio ao cliente, ajudante de caixa, entregas de mercadorias, administrativas e representante institucional da Empresa;

3- Incumbia-lhe a responsabilidade de escolher trabalhadoras domésticas para a residência da representante da Empresa;

4- Realizava trabalhos de turnos, horas extras sem remuneração, trabalhando por vezes até tarde sem direito a transporte, tendo horário de entrada, mas sem hora de saída, colocando a sua vida em risco;

5- No dia 06 de Janeiro de 2024, foi-lhe entregue a guia de despedimento; tendo se recusado a assinar, por não saber o motivo do seu despedimento;

6- A Requerida realizou transferência bancária no valor de Kz. 72.000,00 (setenta e dois mil Kwanzas) para as suas coordenadas bancárias sem explicar a finalidade;

Citada a Requerida, conforme certidão de fls. 24, a mesma não contestou.

Em fase do saneamento foi proferida sentença julgando a acção parcialmente procedente e condenada a Requerida a pagar à Requerente a quantia de Kz. 459.000,00 (quatro centos e cinquenta e nove mil Kz), a título de indemnização por não reintegração e salário-base em fls.43.

Notificada da decisão, a Requerente veio interpor recurso de fls. 48, admitido como Apelação com subida imediata nos próprios autos e efeito meramente devolutivo, tendo em seguida apresentado as alegações com as seguintes conclusões:

1. O Tribunal *a quo* não foi justo na sua decisão, que mais parece uma contestação do que sentença;

2. O Tribunal *a quo* desrespeitou a todos os níveis o *princípio do Favor Laboratoris*, agindo a favor e benefício da empresa, como se estivesse num outro processo que não é o laboral em que se deveria beneficiar o trabalhador;

3. A Apelada ao não contestar e nem deduzir oposição, concorda em tudo que a Apelante alegou, situação esta que infelizmente o Tribunal *a quo* fechou os olhos;

4. O Despedimento da Apelada foi ao arrepio da lei, ou seja, não se observou nenhum formalismo legal e que infelizmente não foi indemnizada pela forma abusiva que a mesma foi despedida;

5. Tendo a Apelante apresentado o seu descontentamento é prova bastante de que a mesma sofreu danos morais/não patrimoniais que merece ser indemnizada/compensada;

6. O Tribunal *a quo* ignorou a justiça, mostrando claramente que fez o papel de advogada da Apelada, favorecendo a mesma em detrimento da Apelante;

7. O Tribunal, ao referir na sua sentença que a Apelante não fez prova do seu salário e por isso, reduziu substancialmente a indemnização com base no valor de 51.000.00, (cinquenta e um mil Kwanzas) o que não condiz com a verdade, pois o extrato bancário dita a outra coisa, desrespeitou o princípio da primazia da realidade bem como, o princípio da justiça material em detrimento da justiça formal;

8. A Apelada não tendo contestado é considerada revel e sendo a revelia operante, dá lugar a confissão dos factos articulados pelo autor (cominatório semi-pleno) ou a condenação do réu no pedido (cominatório-pleno). No processo laboral o efeito da revelia é o cominatório semi-pleno, como se pode depreender do artigo 70.º do CPT;

-

9. A decisão do Tribunal *a quo* viola a justa indemnização nos termos do artigo 76.º nº 4 da CRA, bem como o direito à vida e subsistência da família nos termos do artigo 30.º e 35.º da mesma Constituição, devendo ser revogada e Apelada condenada no pedido.

Entregues os autos a esta instância de recurso e feita revisão, foi proferido despacho nos termos do artigo 701.º do CPC, recebendo-o na espécie, modo de subida e efeito (fls. 82).

Notificada para contra-alegar, a Apelada veio juntar posteriormente o Contrato de Trabalho, fotocópia do B.I. da Recorrente e o Aviso Prévio, de não renovação do contrato (fls.85, 96 a 102).

Foram colhidos os vistos legais, primeiro ao MºPº, que veio promover a manutenção da sentença, seguindo-se aos Juízes adjuntos (88 e 106/v 107).

II – OBJECTO DO RECURSO

Na ausência de contra-alegações, face às conclusões apresentadas pela Apelante, que delimitam o objecto do recurso, para além das excepções de conhecimento oficioso, que decorrem do disposto nos artigos 660.º nº 2, 664.º, 684.º nº 3, 690.º nº 1, todos do Código de Processo Civil; emergem como questões a apreciar e decidir, em sede do presente recurso, saber se:

1. Houve inobservância do formalismo do procedimento disciplinar, para a extinção do vínculo laboral.

2. A indemnização fixada na sentença a favor da trabalhadora é injusta.

III – FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Do rol da matéria de facto em que assenta a decisão recorrida extrai-se o seguinte:

1. A Requerente celebrou com a Requerida um Contrato de Trabalho por Tempo Determinado a Termo Certo, em 17 de Março de 2021, nos termos do qual passou a exercer a função de Líder de Vendas, Supervisora e Líder da Vigilância (provado por acordo por falta de impugnação especificadas art.º 1.º do RI);

2. À data do despedimento a Requerente auferia um salário-base de Kz. 51.000,00 (cinquenta e um mil Kwanzas);

3. A Requerida recebia um subsídio pelas horas extras trabalhadas;

4. No dia 06 de Janeiro de 2024, a Requerente foi despedida sem aviso prévio, tendo sido obrigada a assinar um documento que não espelhava os motivos do despedimento;

5. A Requerente esteve vinculada à Requerida por um período de três anos.

IV – APRECIANDO

O mecanismo de recurso, via para a reversão de qualquer decisão que incida sobre interesses controvertidos, com o potencial de causar prejuízos a uma das partes, em conflito manifesto está ao alcance, de quem nele tenha interesses legítimos, atento ao artigo 680.º do CPC.

A questão presente coloca-se no âmbito das relações laborais entre empregado e empregador cujo vínculo mediante Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, manteve-se por 3 anos, com prestação regular do trabalho e contraprestação remuneratória, cuja extinção ocorre por efeito da resolução caducidade do Contrato.

A análise da questão reconduz-se ao regime regulado pelas normas esparsas quer, na LGT nº 7/15, de 15 de Junho, CPT e aos princípios fundamentais do Direito de Trabalho e subsidiariamente ao Código Civil.

O Contrato Por Tempo Determinado a Termo Certo visa regular relações compatíveis com a realização do objecto a que a entidade empregadora se propõe num determinado prazo, ou certo circunstancialismo, podendo o período ser elástico até um determinado tempo, conforme resulta

do artigo 16.º da Lei 7/15, de 15 de Junho e, na mesma linha de entendimento, os artigos 14.º e 16.º da actual LGT.

Atentemos às questões objecto do presente recurso:

a) *Houve inobservância do formalismo do procedimento disciplinar, para a extinção do vínculo laboral?*

Na 1º instância proferiu-se a decisão parcialmente favorável a Recorrente, declarando ilícito o despedimento por não observância da forma do procedimento disciplinar, condenando-se a Entidade Empregadora a uma indemnização, no valor em Kz. 459.000,00 (quatrocentos e cinquenta e nove mil Kwanzas) por não reintegração da trabalhadora, donde viria esta insurgir-se contra a decisão, interpondo o presente recurso.

A Recorrente pede seja revogada a sentença, pelo facto de a extinção do vínculo ter ocorrido com violação do formalismo processual, sendo por este efeito um despedimento abusivo e; não havendo lugar a reintegração, o valor fixado para indemnização não se mostra adequado à situação.

Olhemos para a sucessão de actos relevantes, na pendência da relação, até a sua extinção:

1. A relação laboral entre as partes teve início mediante celebração do Contrato por Tempo Determinado a Termo Certo, com duração de 3 meses, com início em 20 de Abril de 2021, conforme fls. 96 a 98;

2. Em 04 de Janeiro de 2024 foi emitido o Aviso Prévio da não renovação do contrato, facultado à trabalhadora no dia 5 do mesmo mês, tendo a mesma recusado assinar (fls. 102).

3. No dia 31 de Janeiro de 2024, a entidade empregadora efectuou uma transferência do valor em Kz. 72.007,00 para a conta titulada pela Trabalhadora (extracto de fls. 72).

O contrato de trabalho, enquanto estiver em execução, o que dele se espera é que persista, no tempo acordado, tanto quanto possível, pois, a modificação, por qualquer circunstância, inadvertidas, subjectiva ou objectiva, que ocorram em relação a uma das partes, traz consigo efeitos de vária ordem, principalmente, para o trabalhador.

Porém, atento ao tipo de relação contratualizada, a sua persistência e duração no tempo tem de sujeitar-se à vontade das partes e/ou às cláusulas nele constantes.

Prevê o contrato nas suas cláusulas:

III-MOTIVO JUSTIFICATIVO

“O motivo justificativo da celebração do presente contrato a termo certo, e que é do conhecimento do trabalhador, tem a por base a satisfação de necessidade temporárias de entidade empregadora, a saber: prestar todo o auxílio aquisitivo e de solvabilidade necessária para o bom funcionamento e satisfação da empresa”.

IV DENÚNCIA DO CONTRATO

“O presente contrato caduca no termo do prazo inicial estipulado ou de cada uma das suas renovações, desde que qualquer um dos contraentes faça comunicar, por escrito, ao outro, da vontade de não o renovar, e recebida pelo trabalhador até 15 dias antes do prazo expirar ou até 8 dias pela entidade empregadora, através de documento entregue pessoalmente ou carta expedida com aviso prévio.”

Ora, a extinção do vínculo neste tipo de contrato pode ocorrer, pretendendo qualquer uma das partes, contanto que pré avise a contraparte, sobre a pretensão de pôr termo ao contrato. Para efeito bastará que antes do término do prazo inicial ou renovado, a parte interessada na cessação do contrato ponha ao corrente a parte contrária, para que o contrato não caia na renovação automática; se tal tiver sido previsto, como é, no presente caso.

Ora, tendo o aviso prévio sido emitido e comunicado a trabalhadora, dando nota da não renovação do contrato, isto é, da extinção do contrato, conforme se depreende na nota aposta no Aviso, os efeitos da cessação do vínculo tem-se por verificados, independente da trabalhadora assinar o aviso prévio. Aliás, a este propósito, não é despiciendo assinalar, que a não assinatura da trabalhadora, decorre do facto desta ter se recusado deliberadamente a fazê-lo. Facto este, que não invalida, a cessação do contrato, nos moldes em que ocorreu, dando-se a resolução.

“A resolução funda-se num direito potestativo e pressupõe uma declaração de vontade receptícia do credor da prestação, a qual se torna irrevogável logo que chega ao conhecimento do devedor ou dele conhecida,” Ricardo de Nascimento, *in Da Cessação do contrato de trabalho, em especial por iniciativa do trabalhador*, ed. Coimbra Editora 2008. p. 88).

Chegados nesta fase da relação e, não sendo a causa da extinção imputável a uma das partes; é de se entender que a relação foi mantida dentro do prazo acordado, com todas as renovações possíveis, para o efeito, dando-se por cumprido o objectivo da contratação.

Ademais, importa reiterar que foi emitido o Aviso Prévio, em cumprimento da cláusula contratual e do número 4 do artigo 17.º da Lei nº 7/15, de 15 de Junho e dos prazos neles previstos, de 15 dias, como se constata da respectiva nota de fls. 102.

A alegação de que houve um despedimento com violação do procedimento disciplinar e falta de aviso prévio é uma falácia, senão vejamos:

As partes contraentes assinaram um Contrato de Trabalho a Termo Certo, com duração de 3 meses com renovações sucessivas pelo mesmo período, havendo acordo.

O termo do contrato ocorreu no limite de 3 anos, depois de sucessivas renovações, na pendência do contrato, não tendo excedido o limite máximo para a tipologia do contrato celebrado, nos termos da alínea a) do número 2 do artigo 16.º, da mesma lei.

A vontade da entidade empregadora de extinguir a relação laboral está resguardada no, conhecido e aceite pelas partes contraentes, na altura da contratação, como demonstra o artigo na alínea A) do número 2 da cláusula IV do contrato.

A ocorrência dos actos descritos, considerando o facto de o vínculo ter-se iniciado e mantido mediante o Contrato por Tempo Determinado a Termo Certo; cessada a razão motivadora da contratação; qualquer procedimento disciplinar era dispensável.

O facto extintivo do contrato nada tem a ver com as razões subjectivas por parte da trabalhadora. A invocação de falta de processo só pode estar assente num deliberado equívoco de análise, que em condições normais, se reconduziria à litigância de má fé; pois o facto de os trabalhadores beneficiarem de isenção de custas não pode, tal direito, ser usado abusivamente para se mobilizar o aparelho judicial com acções temerárias.

O *favor laboratoris* não assenta no favorecimento indiscriminado aos trabalhadores e sim, numa ponderação isenta, na apreciação da matéria de facto e de todos os princípios, dum Estado de direito, em que se quer ver firmada a justiça fundada na verdade material, como vem expresso no artigo

5.º do CPT, que dispõe:

“Com base nos factos de que lhe é lícito conhecer, o tribunal deve realizar ou ordenar todas as diligências que considere necessárias para o apuramento da verdade material, recusando o que for impertinente, inútil ou meramente dilatatório”.

Retira-se da norma que o direito só será pronunciado depois do exaustivo depuramento da matéria com relevância para o caso e aplicação da lei, com a justiça ponderada, atento a todas as circunstâncias envolventes do conflito laboral.

Os princípios do Direito do Trabalho não podem ser levados ao extremo, a ponto de amparar acções injustificadas e, induzidas por desatenção às cláusulas contratuais ou não sendo assim, por pura litigância de má fé.

Uma coisa é errar na percepção do direito que se objectiva, olhando para várias circunstâncias e, outra completamente diferente é pretender induzir a errada percepção, do que se objectiva. A acção e o pensamento, podendo ser livres, são, no entanto, onerados com a responsabilidade de assunção dos seus efeitos.

A invocação da falta de processo não tem acolhimento na presente situação; não assistindo por este facto, razão à Apelante.

2. A indemnização fixada na sentença a favor da trabalhadora é inadequada?

O inconformismo da Recorrente, motivadora do pedido de indemnização assenta no facto de considerar que a análise fáctica e os fundamentos de direito em que se ancora a decisão impugnada viola o *favor laboratoris*, ao fixar uma indemnização injusta.

Da factualidade resulta que a extinção o Contrato Por Tempo Determinado a Termo Certo teve o seu início em 20/04/2021 de fls. 97 e 98 e findou em 20 de Janeiro de 2024, tendo no seu decurso havido renovações sucessivas até o limite de 3 anos, antecedido da emissão do Aviso Prévio de não renovação; o que deixa a cessação do Contrato, livre de qualquer vício.

Dito doutra forma, se o fim do contrato não decorre de despedimento por razões subjectivas, não havendo viciação na sua extinção, não há lugar a reintegração da trabalhadora, inexistindo, pois, nulidade ou improcedência do despedimento. Assim sendo, não pode existir qualquer reparação a seu favor, como peticionado; ainda que a decisão recorrida tenha fixado, em parte,

indenização baseada nos factos alegados e não contraditados na ocasião.

Entendido desta forma, nem mesmo o invocado emudecimento da Requerida ao não ter contestado, produziria o arguido efeito operante para a condenação do pedido; já que este factor estaria sempre dependente das disposições conjugadas do artigo 70.º do CPT e do disposto no número 2 do artigo 784.º do CPC; pelo que não mais nos ocuparemos da justeza ou injusteza da indenização fixada, por estar prejudicada pela abordagem e solução dada à questão precedente, *qual seja, a **inexigibilidade do procedimento disciplinar***.

Os processos estão sujeitos a custas decorrentes da responsabilidade de quem dá causa a acção ou dela tira proveito, nos termos combinados do n.º 1 do artigo 446.º do CPC e do artigo 1.º do Código das Custas Judiciais.

A Apelante por ser trabalhadora beneficia de isenção de custas judiciais; por força do artigo 9.º do CPT.

Porém, este direito, estando ao serviço do trabalhador, parte economicamente mais frágil, não deve ser manietado para fins injustificados.

Dada a factualidade carreada, esta é uma situação, que em condições normais sujeitaria a Recorrente à responsabilização; se não pelas custas, mas, em multa por litigância de má fé, nos termos do número 1 do artigo 456.º do CPC. Pois, define o número 2 deste artigo que o litigante de má fé é aquele que, dentre outras razões, deduz pretensão ou oposição, tendo ciência da falta de fundamentos.

Se de um lado, num Estado de direito é exigível a manutenção e salvaguarda do direito do trabalhador, de accionar o mecanismo judicial, na perseguição dos seus legítimos direitos, quando lesados; do outro lado, impõem-se correcção na conduta dos sujeitos da relação laboral, no trato entre partes, com vista a preservar-se, a sanidade de um bom ambiente laboral, na realização de interesses do trabalhador e empregador e, em última análise da economia, no seu todo.

Ademais, não é despiciendo referir que a razão em que se funda o legislador em isentar o trabalhador das custas judiciais, nas acções em que é contraparte o empregador, está primeiro na razoabilidade da reivindicação do direito invocado e, segundo, na presumida hipossuficiência económica resultante da sua situação de empregado e dependente.

Impedir que a situação económica coarte o trabalhador de pleitear em juízo contra a entidade empregadora, ali onde se justifique, é a vocação deste instituto.

Tudo visto e ponderado, eis o momento de proferir;

V – DECISÃO

Nestes termos e fundamentos expendidos, os Juízes desta Câmara acordam em não conceder provimento ao recurso e, em consequência, revogam a decisão recorrida, não havendo lugar à indemnização.

Sem custas.

Registe e notifique.

Lubango, 10 Julho de 2026

Os juízes Desembargadores

Relator: Domingos Astrigildo Nahanga

1.º Adjunto: Marilene Camate

2.º Adjunto: Lourenço José