



REPÚBLICA DE ANGOLA  
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA  
“*Humanitas Justitia*”

**Processo:** 08/2022

**Relator:** Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

**Data do acórdão:** 16 de Setembro de 2022

**Votação:** Unanimidade

**Meio processual:** Apelação

**Decisão:** Confirmada a sentença recorrida

**Descritores:** Omissão de pronúncia.

Não conhecimento officioso da nulidade do despedimento disciplinar.

**Sumário do acórdão**

I – A omissão de pronúncia, enquanto causa de nulidade da sentença, resulta da violação do dever que incumbe ao Juiz de resolver todas as questões que as partes submetem à sua apreciação, com excepção daquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras ou sejam de conhecimento officioso (artigo 660.º n.º 2 do CPC).

II – Não é de conhecimento a nulidade do despedimento disciplinar, porque não se confunde com a nulidade prevista no Código Civil, uma vez que o despedimento disciplinar não é um negócio jurídico, mas uma das formas de incumprimento ou de cessação do contrato de trabalho e também uma sanção disciplinar aplicável por causa de um comportamento desviante do trabalhador em relação aos seus deveres laborais.

III – Também não se confunde com a nulidade prevista no Código Civil, porque, enquanto esta encontra o seu fundamento teleológico em motivos de interesse e ordem pública e, por isso, não precisa ser invocada pelo interessado e é insanável pelo decurso do tempo, a nulidade do despedimento disciplinar prossegue interesses particulares, mormente do trabalhador (*reintegração e recebimento dos salários*) e é sanável pelo decurso do tempo, pois precisa ser invocada pelo interessado dentro dos 180 dias seguintes à notificação da decisão disciplinar do empregador (artigo 61.º n.º 2 da LGT).

IV – No caso concreto, não há omissão de pronúncia do Tribunal “a quo” porque os artigos 88.º e 91.º da Contestação não descrevem factos, mas apenas expressam conclusões da Apelante e, como sabemos, as conclusões das partes nos articulados não têm qualquer relevância para a decisão, até porque não são passíveis de prova.

V – Não há também omissão de pronúncia porque o Tribunal “a quo” não tinha a obrigação de se pronunciar sobre o artigo 92.º da Contestação, na medida em que neste artigo a Apelante limitou-se a anunciar ou, melhor, a dar a conhecer a localização de determinado documento para fazer prova de certos factos que alegou e não há também relativamente ao artigo 88.º da mesma Contestação, porque o Tribunal “a quo”



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
"Humanitas Justitia"

pronunciou-se sobre o Extracto de Conta Clientes de 2017 pelo menos em três ocasiões na sentença recorrida.

(Sumário elaborado pelo Relator)



Acordam os Juízes Desembargadores da Câmara do Cível, Administrativo, Fiscal, Aduaneiro, Trabalho, Sucessões, Família e Menores:

### **RELATÓRIO**

**RECORRENTE**, casado..., natural do Lobito, província de Benguela, residente no Lobito, bairro 27 de Março, intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra a **RECORRIDA, S.A.**, fábrica..., com sede social em Luanda, pedindo que o Tribunal julgasse procedente a presente acção, porque provada e, em consequência, fosse declarado ilícito o despedimento e fosse a Recorrida condenada a reintegrar o Recorrente ou, em alternativa, a pagar-lhe as indemnizações legais; a pagar ao Recorrente as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até à sua efectiva reintegração; a pagar ao Recorrente as quantias devidas a título de subsídio de férias e de Natal, acrescido dos subsídios de alimentação, disponibilidade, chefia, hidráulico, tempo de serviço, abono de família e de risco relativamente ao trabalho prestado e a suportar as custas do processo.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Recorrente, agora Apelado, está ao serviço da Recorrida, agora Apelante, há 16 (dezasseis) anos, com a categoria profissional de chefe de secção de vendas CHR e auferia o salário base mensal de KZ. 231.920,00 (Duzentos e Trinta e Um Mil, Novecentos e Vinte Kwanzas), acrescido dos subsídios de alimentação, transporte, disponibilidade, chefia, tempo de serviço, abono de família e de risco, perfazendo um total de KZ. 343.430,48 (Trezentos e Quarenta e Três Mil, Quatrocentos e Trinta Kwanzas e Quarenta e Oito Cêntimos). No dia 27 de Dezembro de 2017 foi convocado para a entrevista, que se realizou no dia 2 de Janeiro de 2018. O processo disciplinar está eivado de vícios e irregularidades processuais, uma vez que o mesmo não se fez acompanhar da respectiva nota de culpa, da acta da entrevista e da fundamentação da decisão. Para além disso, o Apelado não assinou a acta da entrevista, porque não lhe foi entregue e o processo disciplinar mandado instaurar no dia 12 de Dezembro de 2017 só foi concluído no dia 31 de Janeiro de 2018. Neste processo disciplinar, o Apelado foi absolvido de todas as acusações e, por isso, decorridas algumas semanas, foi notificado pela Apelante para reassumir as suas funções. Trinta dias depois de reassumir as funções, a Apelante instaurou novo processo disciplinar contra o Apelado, tendo sido convocado para a entrevista no dia 1 de Março de 2018.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*"Humanitas Justitia"*

De salientar que os factos de que é agora acusado são os mesmos do anterior processo disciplinar. No dia 26 de Março de 2018, o Apelado foi despedido, sem que lhe fosse entregue a fundamentação da decisão e muito menos a notificação da própria decisão final. Desde Março de 2018 que o Apelado não recebe os subsídios de alimentação, transporte, disponibilidade, chefia, tempo de serviço, abono de família e de risco, no valor de KZ. 343.430,48 (Trezentos e Quarenta e Três Mil, Quatrocentos e Trinta Mil Kwanzas e Quarenta e Oito Cêntimos), nem mesmo o subsídio de férias e de Natal referente ao trabalho prestado em 2017, no montante de KZ. 680.600,00 (Seiscentos e Oitenta Mil e Seiscentos Kwanzas).

Citada (fls. 73), a Apelante contestou (fls. 75 a 98), tendo pedido a improcedência da presente acção, porque não provada e, em consequência, a sua absolvição dos pedidos formulados.

Para o efeito, alega, em síntese, que a Apelante instaurou dois processos disciplinares contra o Apelado, um iniciado com a convocatória datada de 23 de Fevereiro de 2018 e o outro iniciado com a convocatória de 27 de Dezembro de 2017. No processo disciplinar de 2017 não foi aplicada ao Apelado qualquer medida disciplinar, mas foi despedido com base no processo disciplinar de 2018, que cumpriu todas as formalidades previstas da Lei Geral do Trabalho (LGT), tendo o Apelado assinado a convocatória, que continha a descrição detalhada dos factos e, realizada a entrevista no dia 1 de Março de 2018, assinado a respectiva acta. A LGT não prevê a nota de culpa e a obrigação de comunicar a intenção de despedimento, para além de que os factos constantes das duas convocatórias não são os mesmos e o Apelado foi despedido com base em justa causa disciplinar, porque a infracção que praticou provocou prejuízos graves à Apelante, no valor de KZ. 9.954.320,00 (Nove Milhões, Novecentos e Cinquenta e Quatro Mil, Trezentos e Vinte Kwanzas). A comunicação do despedimento, que foi feita no dia 27 de Março de 2018, obedeceu estritamente o estipulado no n.º 2 do artigo 50.º da LGT.

Notificado (fls. 104), o Apelado replicou (fls. 111 a 117), reiterando que fosse a acção julgada procedente, mas antes disso já se tinha realizado a audiência preparatória – fls. 102 e 107 a 108.

Antes da propositura da presente acção, o Apelado requereu a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” (fls. 05), tendo a respectiva reunião de conciliação sido realizada no dia 24 de Maio de 2018, mas não foi obtido acordo entre as partes – fls. 22 a 24.

Já na fase judicial e depois da realização da audiência preparatória, foi proferida a sentença que julgou procedente a acção de recurso em matéria disciplinar e, em consequência, julgou improcedente o despedimento do Apelado e condenou a Apelante a indemnizar o Apelado por não reintegração no valor de KZ. 695.760,00 (Seiscentos e



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*"Humanitas Justitia"*

Noventa e Cinco Mil, Setecentos e Sessenta Kwanzas), a pagar o valor de KZ. 1.391.520,00 (Um Milhão, Trezentos e Noventa Um Mil, Quinhentos e Vinte Kwanzas) a título de salários devidos; a pagar o valor de KZ. 695.760,00 (Seiscentos e Noventa e Cinco Mil, Setecentos e Sessenta Kwanzas) a título de subsídio de férias; a pagar o valor de KZ. 106.319,20 (Cento e Seis Mil, Trezentos e Dezanove Kwanzas e Vinte Cêntimos) a título de subsídio de Natal, subsídio de alimentação, subsídio de chefia e subsídio de antiguidade – fls. 131 a 160.

Desta decisão interpôs recurso a Apelante (fls. 164), que foi devidamente admitido, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, como de apelação, com efeito meramente devolutivo – fls. 166.

Pagas as custas do processo e as que são devidas pela interposição do recurso (fls. 183 a 186), a Apelante requereu o prazo de 10 (dez) dias para alegações, nos termos dos artigos 699.º n.º 1 e 705.º n.º 1 do Código de Processo Civil (CPC), que foi prontamente deferido – fls. 188 e 189.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 195 a 237), rematando com as seguintes conclusões:

1.<sup>a</sup> O saneador sentença de fls. 131 a 160 dos autos, em relação aos fundamentos e conclusões da defesa, omitiu os factos alegados na contestação do artigo 15.º a 100.º, com realce aos alegados nos artigos 88.º, 89.º, 91.º e 92.º da mesma.

2.<sup>a</sup> Porque são factos que constituem o fundamento do despedimento por justa causa.

3.<sup>a</sup> O que significa dizer que o Tribunal “a quo” deixou de se pronunciar sobre questões que devesse apreciar.

4.<sup>a</sup> Os factos alegados nos artigos 88.º, 89.º, 91.º e 92.º da contestação determinaram a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral.

5.<sup>a</sup> Porque verificou-se uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, criou no espírito da Apelante dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do Apelado, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

6.<sup>a</sup> O Tribunal “a quo”, tendo procedido como procedeu, determina a causa de nulidade do saneador sentença de fls. 131 a 160 dos autos, prevista na 1.<sup>a</sup> parte da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

Por último, pede a revogação da sentença recorrida.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*"Humanitas Justitia"*

O Apelado contra-alegou e terminou pedindo que o recurso fosse julgado improcedente, confirmando-se na totalidade a douta sentença recorrida – fls. 256 a 266.

Remetidos os autos ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso, porque a sentença recorrida não viola nenhum dos preceitos invocados pela Apelante – fls. 268 a 272.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 273 e 273vs), cumpre conhecer do recurso, sem antes apreciarmos aspectos externos ao seu objecto, mas relevantes para aprimorar o exercício das nossas funções.



### **QUESTÕES PRÉVIAS**

1. O primeiro aspecto que importa aqui apreciar tem a ver com a actuação deficiente dos funcionários judiciais do Tribunal “a quo”, que algumas vezes deixaram de cumprir com os despachos do Juíza da causa. Como sabemos, ao Juiz compete a condução efectiva do processo, removendo os obstáculos que se oponham ao andamento regular da causa, quer recusando o que for impertinente ou meramente dilatatório, quer ordenando o que se mostre necessário para o seguimento do processo (artigo 266.º do CPC). Por isso, qualquer ordem dada por um Juiz por meio de um despacho, o seu cumprimento tem de ser pronto e efectivo.

No despacho de fls. 128 a 130, constatou-se e bem que, porque os processos laborais seguem a forma do processo sumário, não é admissível a réplica, só sendo possível a resposta à contestação, quando na contestação tenha havido defesa por excepção ou tenha sido deduzido pedido reconvenicional – artigo 785.º do CPC.

Como na contestação a Apelante não se defendeu por excepção e nem deduziu nenhum pedido reconvenicional, a junção da réplica de fls. 111 a 117 é indevida e, por isso, como se ordenou, tinha de ser desentranhada e devolvida à procedência, o que infelizmente não se cumpriu, tal como também não se cumpriu de imediato o despacho de fls. 243. Neste despacho, ordenou-se a subida dos autos ao Tribunal “ad quem”, mas, depois de notificadas as partes (fls. 245 e 246), abriu-se nova conclusão (fls. 247), desnecessária, porque o processo devia simplesmente ser remetido conforme já tinha sido ordenado.

Maior atenção e rigor exige-se de quem tem a responsabilidade de fazer tramitar os processos, para que injustificadamente não sejam criados expedientes que prejudiquem o seu regular andamento e protelem o seu desfecho definitivo. Por essa razão, apelamos a todos os intervenientes no processo para uma maior colaboração e preocupação, tendo em vista o seu andamento célere.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA  
“*Humanitas Justitia*”

2. Pelo despacho de fls. 166, foi admitido o recurso interposto pela Apelante como de apelação, mas, estranhamente, com fundamento no artigo 693.º do CPC, ordenou-se a notificação do Apelado para, no prazo de 3 (três) dias, requerer a atribuição de efeito meramente devolutivo ao recurso, tendo o Apelando procedido em conformidade (fls. 171). Ordenada a notificação da Apelante para se pronunciar a respeito (fls. 172) e, uma vez notificada (fls. 174), nada disse ou fez. Consequentemente, pelo despacho de fls. 239 atribuiu-se ao recurso o efeito meramente devolutivo.

Para o caso concreto, não é aplicável o artigo 693.º do CPC. Enquanto no processo ordinário o recurso de apelação tem, em regra, efeito suspensivo, conforme se depreende do n.º 2 do artigo 692.º do CPC; no processo sumário, o recurso de apelação tem sempre efeito meramente devolutivo – artigo 792.º n.º 1 do CPC. Nesta medida, justifica-se plenamente a aplicação do artigo 693.º do CPC quando estão em causa recursos interpostos de decisões proferidos em processos que seguem a forma ordinária e não naqueles que seguem a forma sumária, porque nestes o *efeito-regra* do recurso de apelação já é o meramente devolutivo.

Apesar do silêncio da legislação processual laboral em vigor, é hoje ponto assente que o nosso processo laboral, com exceção dos processos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, que continuam a ser regulados pelo Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45.497, de 30 de Dezembro de 1963 (CPT de 1963), segue a forma do processo sumário, principalmente pelas similitudes com esta forma de processo e também pela necessidade de equilíbrio entre a celeridade processual, por um lado e, por outro, a salvaguarda das garantias das partes e o alcance da verdade material, tal como é amplamente afirmado pela jurisprudência do Tribunal Supremo (TS) e pela nossa doutrina (cfr., por exemplo, na jurisprudência, Acórdão do TS de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 225/14 e Acórdão do TS de 19 de Abril de 2017, proferido n.º 85/2015, disponíveis no [site www.tribunalsupremo.ao](http://www.tribunalsupremo.ao) e consultado no dia 29 de Agosto de 2022 e, na doutrina, ESTÊVÃO, Osvaldo Luacuti (2021), *Direito Processual do Trabalho Angolano*, Luanda: Where Angola, pp. 396 a 403 e GARCIA, João Chimbungule (2020), *Manual de Processo do Trabalho Angolano*, Luanda: edição do autor, pp. 144 a 149).

Seguindo o nosso processo laboral a forma do processo sumário, o recurso de apelação tem sempre efeito meramente devolutivo, pelo que não faz qualquer sentido ordenar-se a notificação do Apelado para requerer a atribuição deste efeito, uma vez que o mesmo já está legalmente determinado.

Pelo contrário, nestas circunstâncias e do ponto de vista lógico, devia ser requerida a atribuição de efeito suspensivo pela parte vencida, que, obviamente, não tem interesse no cumprimento da decisão, que no caso concreto é a Apelante. Para o efeito,



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*"Humanitas Justitia"*

teria de requerer a prestação de caução no requerimento de interposição do recurso e, uma vez deferido, prestar efectivamente a caução nos termos dos artigos 692.º n.º 2, alínea *d*); 695.º e 433.º, todos do CPC, subsidiariamente aplicáveis, mas com as devidas adaptações (ESTÊVÃO, Osvaldo Luacuti (2021), pp. 600 a 601).

Por outro lado, porque está em causa um interesse privado das partes (não execução da decisão recorrida), o Tribunal "a quo" não tem qualquer obrigação de notificar a parte interessada para requerer a atribuição de determinado efeito ao recurso. Este é um ónus da parte que não tem interesse na execução da decisão recorrida. Nos casos em que é aplicável, este é o entendimento que se retira do n.º 1 do artigo 693.º do CPC, onde se afirma que "O requerimento será feito dentro dos três dias subsequentes à notificação do despacho que admita a apelação...". Ou seja, uma vez notificado da admissão do recurso, o interessado tem o prazo de 3 (três) dias para requerer a atribuição do efeito que pretende para o recurso, sem necessidade de ser convidado para o efeito por meio de outro despacho.

Por isso, parte do despacho de fls. 166, onde se ordena a notificação do Apelado para requerer a atribuição de efeito meramente devolutivo ao recurso, é indevida, porque já está determinado pela lei que o efeito deste recurso no nosso processo laboral é meramente devolutivo (artigo 792.º n.º 1 do CPC), tal como é também indevida a última parte do mesmo despacho, onde se ordena a notificação da Apelante para prestar caução, porque este é um acto do interesse do próprio Apelante, quando não pretende a execução da decisão e, por isso, não necessita de impulso do Tribunal "a quo" para o efeito. De acordo com o n.º 1 do artigo 693.º do CPC, subsidiariamente aplicável, nestas circunstâncias ao Tribunal "a quo" cabe apenas notificar a Apelante da admissão do recurso.

Sendo assim, são também indevidos os despachos de fls. 172 e 239, porque, por um lado, não se devia ter convidado a Apelado para requerer a atribuição de efeito meramente devolutivo ao recurso e, por outro, o efeito do recurso teria de ser já fixado no despacho de admissão do recurso, por ser uma decorrência da lei.

Com o acima exposto, queremos apelar para o cumprimento rigoroso dos trâmites processuais determinados por lei, evitando-se a prática de actos que fora desta determinação legal, que, no caso concreto, acabaram por retardar a remessa do recurso ao Tribunal "ad quem".

3. Merece também a nossa atenção, no âmbito destas questões preliminares, a questão da cobrança e pagamento das despesas relativas à confiança do processo.

A confiança de processos pendentes para exame fora das instalações do Tribunal é um direito dos mandatários judiciais das partes (artigo 169.º n.º 1 do CPC) e, pela sua concessão, são devidas custas, porque o seu exercício é feito no interesse das partes.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*“Humanitas Justitia”*

A necessidade de pagamento de custas pela confiança de processos pendentes resulta do n.º 5 do artigo 11.º da Lei n.º 5-A/21, de 5 de Março, que alterou a Lei n.º 9/05, de 17 de Agosto, que “Pela confiança de processos pendentes são devidos KZ. 1.056,00 (Mil e Cinquenta e Seis Kwanzas), excepto quando confiados ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 171.º do Código de Processo Civil, em que está isenta”.

Por este n.º 5 do artigo 11.º acabado de citar, é evidente que o pagamento destas custas é um dever inerente ao exercício do direito de confiança de processos pendentes, no sentido de que, sem o seu pagamento, não pode ser concedida a confiança pretendida de qualquer processo pendente.

Entretanto, esta regra da necessidade de pagamento de custas pela confiança de processos pendentes não é aplicável em todos os casos, existindo situações em que não é devido qualquer pagamento. Estas situações de excepção são encontradas no n.º 1 do artigo 171.º do CPC, para o qual remete a última parte do n.º 5 do artigo 11.º citado (“...*excepto quando confiados ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 171.º do Código de Processo Civil, em que está isenta*”).

No n.º 1 do artigo 171.º do CPC vem disposto o seguinte: “Nos casos em que, por disposição da lei ou despacho do juiz, o mandatário judicial tenha prazo para exame do processo, a secretaria, a simples pedido verbal e independentemente de outro despacho, confiar-lhe-á o processo pelo prazo marcado”.

Uma das situações retratadas neste artigo vem prevista no n.º 1 do artigo 699.º do CPC e diz respeito ao exame para alegações do recurso. Por força deste artigo, qualquer das partes, até 2 (dois) dias depois do pagamento das custas no Tribunal “a quo”, tem o direito de requerer exame para alegações antes de o recurso ser expedido ao Tribunal “ad quem”.

Como este é um direito especialmente atribuído por lei e o prazo para o seu exercício depende de determinação do Juiz, enquadra-se perfeitamente na excepção que acima referimos, ou seja, tratando-se de confiança de processo pendente para exame para alegações, não são devidas custas.

Justifica-se esta isenção, porque o pagamento de custas nestas circunstâncias traduzir-se-ia num obstáculo para o exercício deste direito especialmente atribuído por lei, por um lado e, por outro, num obstáculo ao conhecimento do objecto do recurso, pois, como sabemos, é pelas conclusões das alegações que se determina este objecto. Portanto, para além do interesse particular da parte na reavaliação da sentença pelo Tribunal “ad quem”, a confiança do processo pendente para exame para alegações tem também subjacente o interesse público da realização da justiça, que em sede de recurso só é possível com a apresentação das alegações.





REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
“*Humanitas Justitia*”

Por isso, no despacho de fls. 189 a referência ao cumprimento das leis fiscais é indevida, tal como é também indevida a cobrança feita, pelo que deverá o Tribunal “a quo” devolver o dinheiro em causa e corrigir este modo de actuar em situações futuras.

4. Sobre a forma de processo, já foi ordenado pelo Tribunal “a quo” para ser feita a autuação correcta dos autos (fls. 137 a 138), já que se está em presença de uma acção de recurso em matéria disciplinar e não de acção em matéria de processo disciplinar, como indevidamente denominou o Apelado, pelo que neste particular não há nenhum reparo a fazer quanto à actuação do Tribunal “a quo”.

Apenas podemos acrescentar que, apesar de existirem várias situações que carecem de formas de processo próprias, como são, por exemplo, os casos da aplicação e interpretação das convenções colectivas de trabalho, da impugnação de greves ilícitas, da impugnação de despedimentos por causas objectivas e da segurança, saúde e higiene no trabalho, a nossa legislação processual em vigor tipifica apenas três tipos de processos declarativos: *acção de conflito de trabalho*, que é o processo comum, aplicável à todas as situações não abrangidas por nenhum processo especial (artigos 11.º e 12.º da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro); *acção de recurso em matéria disciplinar*, que é um dos processos especiais e aplica-se quando se pretende impugnar uma sanção disciplinar (artigo 14.º e ss. da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro) e *acção emergente de acidentes de trabalho e doenças profissionais*, que é outro dos processos especiais, só aplicável para a reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigo 97.º e ss. do CPT de 1963).

Para além destas, não existem outras acções declarativas tipificadas na nossa legislação processual laboral em vigor, com excepção das acções executivas que estão previstas nos artigos 20.º e ss. da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro.

Deste modo, em situações futuras, tratando-se de acções declarativas da jurisdição laboral, deverão os ilustres advogados ter em atenção esta realidade própria do nosso ordenamento jurídico.

5. Finalmente, chama a nossa atenção o último parágrafo do dispositivo da sentença recorrida, onde vem referido que “Emitam-se guias para o preparo para a decisão, sem prejuízo das custas do processo”.

Desconhecemos o fundamento legal para justificar este modo de proceder.

Se o processo termina com o saneador-sentença, como ocorreu nos presentes autos, o que pode acontecer é estarem pagos os preparos iniciais, já que a falta do seu pagamento não impede o andamento normal do processo laboral, mas sujeita a parte faltosa ao pagamento em dobro do preparo devido no final (artigo 26.º n.º 4 da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro) e serem pagas as custas depois da prolação da decisão,



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
“*Humanitas Justitia*”

embora com as reduções impostas pelo artigo 17.º do Código das Custas Judiciais (CCJ).

Se dirigirmos a nossa atenção para o artigo 120.º do CCJ, percebe-se com facilidade que não existem preparos para a decisão. Existem, sim, os seguintes preparos: *preparo inicial*, que é o que tem lugar no início de qualquer processo e é pago nos 5 (cinco) dias seguintes à apresentação da petição inicial ou da contestação em juízo ou à distribuição geral (artigos 121.º e 127.º do CCJ); *preparo subsequente*, que é o que tem lugar no decurso do processo, todas as vezes que o Juiz determinar e, normalmente, é pago nos 5 (cinco) dias a contar da notificação do despacho saneador com especificação e questionário (artigos 121.º e 128.º do CCJ); *preparo para as despesas*, que é o que tem lugar para fazer face ao pagamento de encargos, como a publicação de anúncios, as importâncias de caminhos e despesas de deslocação e a remuneração dos administradores de insolvências e dos comissários judiciais e é pago logo a seguir ao despacho que o fixou ou no prazo de 5 (cinco) dias a contar da notificação deste despacho (artigos 121.º e 129.º do CCJ) e *preparo para julgamento*, que é o que tem lugar antes da decisão das acções, dos recursos e dos incidentes e são pagos antes da decisão, da audiência de discussão e julgamento ou da sessão do Tribunal, no prazo que for fixado pelo Juiz, em função da urgência, entre 24 (vinte e quatro) horas e 5 (cinco) dias (artigos 121.º e 130.º do CCJ).

Por força do carácter célere e urgente dos procedimentos cautelares, a sua tramitação é simplificada, não comportando a fase de saneamento e condensação do processo e a fase de instrução. Por isso, não são devidos preparos subsequentes e os preparos iniciais e para julgamento são logo pagos nos 5 (cinco) dias seguintes à apresentação da petição inicial ou da contestação (artigo 12.º n.º 6 da Lei n.º 9/05, de 17 de Agosto). Fora desta situação dos procedimentos cautelares, em condições normais o preparo para julgamento deve ser pago de acordo com o referido no parágrafo anterior.

Assim, se o processo terminar antes da fase da audiência de discussão e julgamento, não são devidos preparos para julgamento, sendo à final pagas as custas em conformidade com o artigo 17.º do CCJ, sendo as custas do processo reduzidas a 2/3 (dois terços). Por isso, o último parágrafo do dispositivo da sentença recorrida, que ordena a emissão de guias para pagamento do preparo para decisão, é indevido, não só porque ao caso não são devidos preparos para julgamento, mas também porque não existem preparos para a decisão.



### **FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO**

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*"Humanitas Justitia"*

1.º O Apelado foi trabalhador da Apelada durante um período de 16 (dezasseis) anos.

2.º O Apelado exerceu a categoria profissional de chefe de secção de vendas CHR.

3.º O Apelado auferia um salário de KZ. 231.920,00 (Duzentos e Trinta e Um Mil, Novecentos e Vinte Kwanzas), acrescida de subsídios de alimentação, transporte, disponibilidade, chefia, tempo de serviço, abono de família e de risco, perfazendo um total de KZ. 343.430,48 (Trezentos e Quarenta e Três Mil, Quatrocentos e Trinta Kwanzas e Quarenta e Oito Cêntimos).

4.º Tal como vem espelhado na convocatória do trabalhador, o mesmo vem acusado de que existe uma viatura do Apelado que fazia trabalhos na fábrica em nome da empresa X (...) e outras pertencentes a pessoas ligadas ao Apelado eram alugadas pela Apelante (...) para distribuição de fino aos clientes.

5.º A documentação apresentada pela empresa X (...) ao Apelado para ser credenciada como cliente não estava completa para satisfazer os requisitos exigidos, existindo apenas um auto de vistoria do ano de 2015, sem apresentar até ao momento o competente alvará comercial.

6.º Analisados os movimentos feitos nos meses de Janeiro e princípio de Fevereiro de 2018, foi identificado um cliente com a firma comercial Y (...), tendo como NIF (...), cujo credenciamento também não obedeceu os requisitos exigidos e o proprietário da mesma nunca se apresentou na fábrica, mas comprou vários barris de fino para revenda, conforme documento contabilístico de 2017, sob a responsabilidade do Apelado.

7.º No dia 23 de Fevereiro de 2018, o Apelado foi convocado para a entrevista.

8.º No dia 1 de Março de 2018, realizou-se a entrevista.

9.º No dia 26 de Março de 2018, foi decidida a medida disciplinar aplicada ao Apelado.

10.º No dia 27 de Março de 2018, foi comunicada ao Apelado a medida disciplinar.



**QUESTÕES A DECIDIR**

Nos termos dos artigos 690.º e 684.º n.º 3 do CPC, é pelas conclusões das alegações que se delimita o objecto do recurso, salvo se estiverem em causa questões de



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
“*Humanitas Justitia*”

conhecimento oficioso – artigo 660.º n.º 2 do mesmo Código. Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações, a única questão a decidir consiste em saber se o Tribunal “a quo” deixou de se pronunciar sobre questões que devesse pronunciar-se.



**FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO**

*Questão única a decidir: saber se o Tribunal “a quo” deixou de se pronunciar sobre questões que devesse pronunciar-se.*

Se, por um lado, o Tribunal está obrigado não abster-se de julgar, invocando a falta ou obscuridade da lei ou alegando dúvida insanável a cerca dos factos em litígio (artigo 8.º n.º 1 do Código Civil – CC); por outro, está obrigado a resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, com excepção daquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras ou sejam de conhecimento oficioso (artigo 660.º n.º 2 do CPC).

Não sendo cumprido este último dever, ou seja, deixando o Tribunal de se pronunciar sobre questões que devesse pronunciar-se, a sentença pode ser declarada nula, se a nulidade for arguida, mesmo em sede de recurso, tal como acabou por fazê-lo a Apelante nos presentes autos (artigo 668.º n.º 3 do CPC), o que, aliás, constitui a única questão a decidir, tendo em conta as conclusões das alegações.

Assim, a omissão de pronúncia, que é uma das causas de nulidade da sentença previstas no n.º 1 do artigo 668.º do CPC, é o resultado directo da violação deste dever previsto no n.º 2 do artigo 660.º do CPC, nos termos do qual “O juiz deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, exceptuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras”.

Tendo em conta a questão a decidir, cumpre agora apreciá-la, para se determinar se assiste ou não razão à Apelante.

A sentença recorrida foi proferida num processo que correu os seus termos como acção de recurso em matéria disciplinar, que foi proposta pelo Recorrente (...), agora Apelado, contra a Recorrida (...), agora Apelante, pedindo a declaração de ilicitude do seu despedimento e a condenação desta nas consequências decorrentes.

Em face da prova produzida em sede do procedimento disciplinar e nos presentes autos, o Tribunal “a quo” considerou que a conduta do Apelado não contém gravidade suficiente para constituir justa causa de despedimento disciplinar e, por isso, declarou improcedente o seu despedimento, tendo condenado a Apelante em indemnização substitutiva da reintegração, a pagar os salários intercalares ou de



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
“*Humanitas Justitia*”

tramitação devidos e a pagar também outros créditos laborais, conforme vem decidido na sentença recorrida – fls. 131 a 160.

Para ver proceder a sua pretensão, que se traduzia na declaração de ilicitude do seu despedimento, o Apelado alegou, por um lado, a nulidade do despedimento em causa, invocando diversos vícios e irregularidades, como seja a instauração de dois processos disciplinares com base nos mesmos fundamentos, a falta de nota de culpa, a falta de comunicação da intenção de proceder ao despedimento, a fundamentação da decisão com base em factos que não constam da acusação, a falta de notificação formal da decisão e dos seus fundamentos, a caducidade do procedimento disciplinar e a prescrição das infracções disciplinar e, por outro, alegou também a improcedência do mesmo despedimento, argumentando que não existe justa causa de despedimento disciplinar e que a Apelante não fez prova dos factos que alega, mesmo tendo o ónus da prova para o efeito, nos termos do preceituado no artigo 342.º n.º 1 do CC.

Quanto à nulidade do despedimento disciplinar, já não há muito a ser dito, porque se trata de uma questão definitivamente decidida pelo Tribunal “a quo”, que considerou que o procedimento disciplinar foi devida e regularmente instaurado e instruído, pois, tendo em conta as conclusões das alegações, não faz parte do objecto do presente recurso e nem é uma questão de conhecimento oficioso, embora a jurisprudência do Tribunal Supremo tem entendido que a avaliação da regularidade da tramitação do procedimento disciplinar seja de conhecimento oficioso.

Afirma-se em diversos arestos do Tribunal Supremo que, independentemente das alegações das partes e antes da avaliação dos fundamentos do despedimento disciplinar, deve-se sempre avaliar a tramitação do procedimento disciplinar e só depois é que se avança para a análise da justa causa disciplinar (cfr., por exemplo, Acórdão do TS de 13 de Setembro de 2017, proferido no processo n.º 80/15; Acórdão do TS de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 437/16 e Acórdão do TS de 14 de Junho de 2018, proferido no processo n.º 51/10, todos disponíveis no [site www.tribunalsupremo.ao](http://www.tribunalsupremo.ao) e consultados no dia 29 de Agosto de 2022).

Como referimos, o nosso entendimento é diferente. Para nós, a nulidade do despedimento disciplinar não pode ser vista em termos técnico-jurídicos rigorosos, porque não coincide com a nulidade prevista no CC, que é uma das causas de invalidade do negócio jurídico, cujo regime jurídico vem regulado nos artigos 285.º e ss. do CC. Deve ser vista apenas como um *nomen iuris* (figura jurídica) que caracteriza a ilicitude do despedimento disciplinar resultante da violação do procedimento disciplinar.

Não se confunde com esta nulidade prevista no CC porque o despedimento disciplinar não é um negócio jurídico, mas uma das formas de incumprimento ou de cessação de um negócio jurídico, o contrato de trabalho e, ao mesmo tempo, é também



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
“*Humanitas Justitia*”

uma sanção, uma vez que a sua aplicação é consequência de um comportamento do trabalhador considerado infracção disciplinar grave.

Para além disso, não se confunde porque, enquanto a nulidade do Direito Civil encontra o seu fundamento teleológico em motivos de interesse e ordem pública e, por isso, é insanável pelo decurso do tempo (cfr. SILVA, Carlos Alberto B. Burity (2014), *Teoria Geral do Direito Civil*, 2.<sup>a</sup> Edição Revista e Actualizada, Luanda: Edição da Faculdade de Direito da UAN, p. 665 e NETO, Sebastião de Assis; JESUS, Marcelo de e MELO, Maria Izabel de (2014), *Manual de Direito Civil*, Volume Único, 2.<sup>a</sup> Edição Revista, Ampliada e Actualizada, Salvador da Bahia: Editora JusPodivm, p. 385), a nulidade do despedimento disciplinar prossegue interesses particulares, mormente do trabalhador (*reintegração e recebimento dos salários*) e é sanável pelo decurso do tempo, pois, se não for invocada pelo interessado dentro dos 180 (cento e oitenta) dias seguintes à notificação da decisão disciplinar do empregador, considera-se sanada e já não pode fundamentar a ilicitude do despedimento – artigo 61.º n.º 2 da LGT.

Por estas diferenças, se o despedimento disciplinar fosse um negócio jurídico, a sua nulidade identificar-se-ia mais com a anulabilidade do negócio jurídico, porque tem em vista interesses privados, é sanável pelo decurso do tempo e tem de ser arguida pelo interessado. Mas, como o despedimento disciplinar não é um negócio jurídico, sendo antes uma das formas de incumprimento e de extinção do contrato de trabalho, não se coloca esta questão da anulabilidade e, por isso, não foi tida em consideração nas opções do legislador juslaboral angolano.

Por isso, a questão da nulidade do despedimento do Apelado está definitivamente decidida, não podendo ser reaberta em sede deste recurso, até porque nem sequer foi colocada nas conclusões das alegações da Apelante.

Entretanto, por razões meramente pedagógicas, convém fazer 2 (dois) esclarecimentos, sendo o primeiro sobre a nota de culpa e o segundo sobre a necessidade comunicação da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador.

Na verdade, o procedimento disciplinar regulado na LGT não prevê a nota de culpa como uma peça autónoma, por meio da qual o empregador formula a acusação contra o trabalhador. Para a realidade do procedimento disciplinar regulado neste lei, a acusação é parte integrante da convocatória, porque é nesta que o empregador, para além de convocar o trabalhador para a entrevista, deve fazer a descrição detalhada dos factos de que o mesmo é acusado (artigo 48.º n.º 2, alínea *a*), da LGT). Por isso, nesse particular assiste total razão à Apelada, quando no artigo 9.º da Contestação afirma que “Basta dizer da Lei Geral do Trabalho angolana não está prevista a Nota de Culpa, mas sim a convocatória, prevista no n.º 2 do Art. 48.º, através da qual o trabalhador deve ser convocado para uma entrevista, contendo o que integra a alínea a), b) e c) do referido artigo...”.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*"Humanitas Justitia"*

A mesma situação ocorre com a comunicação da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador, porque também não está expressamente prevista na LGT como uma das obrigações do empregador, embora, com algum “engenho” argumentativo, sobretudo tendo em atenção o exercício efectivo do direito de defesa, seja possível sustentar a necessidade desta comunicação. Contudo, como acabamos de referir, é também uma questão que expressamente não vem prevista na lei e, por isso, a falta desta comunicação no caso concreto não poderia justificar a nulidade do despedimento do trabalhador, tal como não justificou, conforme foi decidido pelo Tribunal “a quo”.

Encontrando-se resolvida a questão da nulidade do despedimento disciplinar, a nossa atenção deve ser dirigida aos fundamentos que, na perspectiva da Apelante, constituem justa causa de despedimento disciplinar, mas que o Tribunal “a quo” não teve em consideração. Os referidos fundamentos são, concretamente, os factos constantes nos artigos 88.º, 89.º, 91.º e 92.º da Contestação de fls. 75 a 98.

Depois de afirmar no artigo 88.º da Contestação que o Apelado provocou prejuízos no montante de KZ. 9.954.320,00 (Nove Milhões, Novecentos e Cinquenta e Quatro Mil, Trezentos e Vinte Kwanzas), a Apelante afirma no artigo 89.º da mesma Contestação que, “Tendo assim se introduzido por iniciativa própria sem informar a Direcção Comercial que tem a missão de implementar a estratégia de vendas, teve interferência na estratégia e políticas globais da empresa pondo em causa a imagem desta junto dos seus clientes, em consequência de ruptura de stock e má prestação dos seus serviços, porque foi priorizado o seu próprio negócio” e no artigo 91.º que, “Ao contrário do que o ora Requerente diz no art. 75.º do Articulado Adicional de Aperfeiçoamento, a Requerida promoveu o processo disciplinar contra o Requerente, tendo cumprido com os pressupostos legais e decidiu com fundamento em justa causa na prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador por ocorrência de motivos objectivamente imputáveis e verificáveis e se tornou impossível a manutenção da relação jurídico-laboral”.

Salvo entendimento contrário, estes artigos da contestação não descrevem factos, apenas expressam conclusões da Apelante, tendo em atenção a conduta do Apelado.

No artigo 89.º da Contestação, depois de considerar que o Apelado adquiriu para revenda barris de 50 litros de fino no valor de KZ. 9.954.320,00 (Nove Milhões, Novecentos e Cinquenta e Quatro Mil, Trezentos e Vinte Kwanzas), foi que a Apelante concluiu que, como consequência, o Apelado introduziu-se por iniciativa própria nas estratégias e políticas globais da empresa, pondo em causa a imagem desta junto dos seus clientes.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA  
“*Humanitas Justitia*”

O mesmo e diz em relação ao conteúdo do artigo 91.º da Contestação, onde a Apelante, em síntese, concluiu que o procedimento disciplinar cumpriu os pressupostos legais e que despediu o Apelado com fundamento em justa causa disciplinar.

Estas conclusões não têm qualquer relevância para a decisão, até porque as conclusões não são passíveis de prova, mas apenas os factos. Por isso, mais importante do que apresentar estas conclusões, é fazer a descrição circunstanciada dos factos que demonstram que o Apelado intrometeu-se nas estratégias e políticas globais da empresa, que pôs em causa a imagem da empresa junto dos seus clientes, que o procedimento disciplinar foi regularmente instaurado e instruído e que estão verificados os pressupostos da justa causa disciplinar, porque só assim o Juiz estaria habilitado a se pronunciar sobre os referidos factos.

Não tendo a Apelante procedido nesses termos nos artigos 89.º e 91.º da Contestação, o Tribunal “a quo” não estava obrigado a fazer qualquer pronunciamento sobre os artigos em causa da Contestação, porque, apesar de não estar sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito, só pode servir-se dos factos articulados pelas partes, sem prejuízo do disposto nos artigos 514.º e 665.º, ambos do CPC (artigo 664.º do CPC) e nestes artigos da Contestação não foram articulados factos mas apenas apresentadas conclusões.

Para além disso, é importante referir que, relativamente à regularidade do procedimento disciplinar, o Tribunal “a quo” está de acordo com a própria Apelante, pois, como vem referido na sentença recorrida (fls. 140 a 142), depois de avaliar o procedimento disciplinar apensado aos presentes autos, considerou que o mesmo foi devida e regularmente instaurado e instruído. Por isso, não corresponde à verdade que o Tribunal “a quo” deixou de se pronunciar sobre a tramitação do procedimento disciplinar.

Assim, não havendo falta de pronúncia em relação aos artigos 89.º e 91.º da Contestação, não se pode falar em nulidade da sentença nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

Pelo que, improcede o recurso neste particular.

No artigo 92.º da Contestação, a Apelante dispõe o seguinte: “O documento que atesta a veracidade do valor de **9.954.320,00** (Nove milhões, novecentos e cinquenta e quatro mil, trezentos e vinte kwanzas), é o Extracto de Conta de Clientes (01-01-2017 a 31-12-2017) junto Pág. 33, 34 e 35 do Processo Disciplinar”.

Conforme está descrito este artigo da Contestação, é fácil perceber que não se exigia do Tribunal “a quo” qualquer pronunciamento a respeito, porque no artigo em causa a Apelante limitou-se a anunciar ou, melhor, a dar a conhecer a localização de





REPÚBLICA DE ANGOLA  
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA  
“*Humanitas Justitia*”

determinado documento para fazer prova de certos factos que alegou. Mais ainda assim, mesmo não estando obrigado, o Tribunal “a quo” pronunciou-se sobre o Extracto de Conta de Clientes de 2017 pelo menos em três ocasiões na sentença recorrida. Fez tal pronunciamento no segundo parágrafo de fls. 146 (“...mas comprou várias vezes barris de fino para revenda conforme documento contabilístico de 2017...”), no quinto parágrafo de fls. 150 (“...e ter aparecido nos registos de contabilidade de 2017...”) e ainda no quinto parágrafo de fls. 151 (“...e ter aparecido nos registos de contabilidade de 2017...”), o que contraria o posicionamento da Apelante.

No reforço desta nossa conclusão, deve-se sublinhar que a Apelante, na convocatória do procedimento disciplinar, trata o Extracto de Conta de Clientes de 2017 de documento contabilístico de 2017, tal como foi referido pelo Tribunal “a quo” nas três ocasiões acabadas referir no parágrafo que antecede. Sendo assim, não restam dúvidas que houve pronunciamento do Tribunal “a quo” a respeito deste documento.

Por isso, relativamente ao artigo 92.º da Contestação, não assiste qualquer razão à Apelante e, conseqüentemente, não pode a sentença recorrida ser declarada nula por omissão de pronúncia nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

Por último, para fundamentar a nulidade da sentença recorrida por omissão de pronúncia, a Apelante alegou que o Tribunal “a quo” não se pronunciou sobre os factos descritos no artigo 88.º da Contestação, onde vem referido que “Não existindo concorrência desleal, nesse caso, que nome se dão às infracções cometidas pelo Requerente ao ponto de resultarem prejuízos para a empresa basta dizer, como prova o documento referido na Decisão Final com o n.º 5, ora Pág. 33, 34 e 35 (Extracto de Conta de Clientes de 01-01-2017 a 31-12-2017, adquiriu para revenda barris de 50L de fino no valor de **AKZ 9.954.320,00** (Nove milhões, novecentos e cinquenta e quatro mil, trezentos e vinte kwanzas)”.

Como acabamos de referir, pelo menos em três ocasiões o Tribunal “a quo” pronunciou-se a respeito do documento contabilístico de 2017, que atesta que de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017 o Apelado adquiriu para revenda barris de 50L de fino no valor de KZ. 9.954.320,00 (Nove Milhões, Novecentos e Cinquenta e Quatro Mil, Trezentos e Vinte Kwanzas) e, por isso, não se coloca a questão da omissão de pronúncia.

Mais do que existir omissão de pronúncia, o que existe é uma divergência de percepção e de valoração dos factos que constituem infracção disciplinar. Enquanto para a Apelante os factos da acusação constituem justa causa disciplinar, para o Tribunal “a quo” os factos em causa não encerram gravidade suficiente para o efeito.

De forma acertada, afirma-se na sentença recorrida que “Ora, não basta aqui provar os factos da acusação anexa ao processo disciplinar em apenso para se concluir



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA**  
*"Humanitas Justitia"*

de imediato que existe justa causa. É, portanto, necessário fazer uma confrontação crítica de todos os elementos e circunstâncias do caso em concreto. Só assim se há-de concluir pela existência ou não de justa causa, face ao grau de gravidade de conduta, em si mesma e nas suas consequências, que determine a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral" (fls. 150).

Mais adiante, esclarece-se na mesma sentença que "A impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral verifica-se quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação" (fls. 155).

Por fim, conclui-se na sentença recorrida que "no caso em concreto, não consideramos o comportamento do trabalhador grave ao ponto de criar a impossibilidade de subsistência da relação laboral" (fls. 155), pelo que "não se pode falar na justa causa por falta de um elemento essencial, que é o comportamento grave do trabalhador..." (fls. 156).

Por estes trechos da sentença recorrida, percebe-se que a perspectiva do Tribunal "a quo" foi de desvalorizar a gravidade do comportamento do Apelado, considerando não ser tão grave ao ponto de justificar o seu despedimento, porque, do seu ponto de vista, não criou uma situação de absoluta quebra de confiança entre a Apelante e o Apelado.

Por isso, mais do que invocar a nulidade da sentença recorrida por omissão de pronúncia do Tribunal "a quo", que em nosso entender não se verificou, como acima demonstramos, a Apelante devia centrar as conclusões das suas alegações na falta de justa causa disciplinar, uma vez que concluiu no procedimento disciplinar que o comportamento do Apelado é de tal forma grave que comprometeu irremediavelmente a manutenção do contrato de trabalho e devia também indicar a norma jurídica que terá sido violado com a sentença recorrida, que no caso concreto seria, ficando provada a existência de justa causa disciplinar, a norma do artigo 76.º n.º 4 da Constituição da República de Angola (princípio da segurança no emprego) e do artigo 205.º da LGT que determinam que o despedimento disciplinar só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa disciplinar, que se traduz na prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador que torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

Não tendo assim procedido e tendo a Apelante ressaltado nas conclusões das alegações que a actuação do Tribunal "a quo" determina a nulidade da sentença recorrida nos termos da 1.ª parte da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC, improcede o recurso, porque, como acima foi demonstrado, não houve qualquer omissão de pronúncia.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA  
"Humanitas Justitia"



**DECISÃO**

Por todo o exposto, tendo em conta o que antecede, acorda-se em julgar a apelação improcedente, confirmando-se a douta sentença recorrida.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 16 de Setembro de 2022

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Rui Alberto Fernando de Moura (1.º Adjunto)

António Jolima José (2.º Adjunto)