



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

Processo: 19/2023

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 12 de Dezembro de 2024

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso

Palavras-chave:

Acordo de cessação do contrato de trabalho

Requisitos de validade

Direito de arrependimento

Sumário do acórdão

I – O acordo de cessação do contrato de trabalho que pode ser celebrado a todo o tempo, estando em causa um contrato de trabalho a termo ou sem termo e mediante a observância de certas exigências formais e materiais.

II – Do ponto de vista formal, o acordo deve revestir forma escrita, é assinado pelas duas partes e é celebrado em duplicado (artigo 200.º n.ºs 1 e 3 da LGT de 2015), além de conter a identificação das partes, a declaração expressa de cessação do contrato, a data em que a cessação deve produzir efeitos e a data de celebração, sem prejuízo de outros efeitos estabelecidos pelas partes – artigo 200.º n.º 2 da LGT de 2025.

III – Do ponto de vista de conteúdo, além da declaração de revogação, que é a sua essência, pode prever outros efeitos, como, por exemplo, o pacto de não concorrência com eficácia pós-contratual (artigo 45.º n.º 1 da LGT de 2015) e pode também prever uma compensação pecuniária a favor do trabalhador, que não inclui os créditos devidos e os devidos pela cessação, salvo se o contrário constar expressamente do acordo que fixa a compensação – artigo 200.º n.º 4 da LGT.

VI – Não prevendo a LGT de 2015 qualquer direito de arrependimento, não pode o trabalhador revogar unilateralmente o acordo de cessação do contrato de trabalho depois de o ter validamente celebrado e de ter recebido a compensação acordada.

(Sumário elaborado pelo Relator)



Texto integral do acórdão

Acordam os Juízes Desembargadores da Câmara do Cível, Contencioso Administrativo, Fiscal e Aduaneiro, Trabalho, Família e Justiça Juvenil deste Tribunal:



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

RELATÓRIO

No Tribunal da Comarca do Huambo, o **RECORRENTE**, filho de (...) e de (...), natural de (...), titular do B.I. n.º (...) residente (...), província do (...), intentou e fez seguir a presente **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra a **RECORRIDA**, com sede na cidade (...), localizada no bairro (...), representada por (...), na qualidade de director geral, pedindo que a acção fosse julgada procedente e o despedimento declarado nulo e, como consequência, fosse a Recorrida condenada a reintegrar o recorrente no seu posto de trabalho, a pagar os subsídios de férias e de Natal do ano de 2020 e 2021 no valor de KZ. 286.393,94 (Duzentos e Oitenta e Seis Mil, Trezentos e Noventa e Três Kwanzas e Noventa e Quatro Cêntimos), a pagar o correspondente à falta do aviso prévio da cessação do contrato de trabalho no valor de KZ. 143.196,97 (Cento e Quarenta e Três Mil, Cento e Noventa e Seis Kwanzas e Noventa e Sete Cêntimos), a pagar a indemnização pelo tempo de serviço no valor de KZ. 1.360.366,40 (Um Milhão, Trezentos e Sessenta Mil, Trezentos e Sessenta e Seis Kwanzas e Quarenta Cêntimos) e a pagar os salários que o Recorrente deixou de receber desde a data em que lhe foi vedado o acesso ao local de trabalho no valor total de KZ. 2.004.757,58 (Dois Milhões, Quatro Mil, Setecentos e Cinquenta e Sete Kwanzas e Cinquenta e Oito Cêntimos).

Para o efeito, alegou, em síntese, que o Recorrente foi trabalhador da Recorrida desde 17 de Novembro de 2008 até 12 de Junho de 2020, altura em que lhe foi vedado o acesso ao local de trabalho. O Recorrente exercia as funções correspondentes à categoria de serralheiro e soldador de 1.ª Classe e auferia o salário mensal de KZ. 143.196,97 (Cento e Quarenta e Três Mil, Cento e Noventa e Seis Kwanzas e Noventa e Sete Cêntimos). No dia 13 de Março de 2017, o Recorrente sofreu um acidente de trabalho, do qual ocorreram danos irreversíveis na perna esquerda. O Recorrente regressou ao trabalho no dia 2 de Agosto de 2029, com a recomendação médica de que não deveria fazer longas caminhadas. No dia 12 de Junho de 2020, o Recorrente foi chamado pelo director de Recurso Humanos da Recorrida para assinar uma proposta de cessação de contrato de trabalho, tendo-lhe sido vedado o acesso ao posto de trabalho desde aquela data. O Recorrente foi obrigado a assinar o referido acordo e, seguidamente, foi-lhe passado um termo de quitação e entregue um cheque no valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas). O Recorrente devolveu o cheque e a proposta para que fosse alterado o valor e posteriormente ser chamado para nova assinatura, mas até ao momento não aconteceu e nem lhe é permitido o acesso ao local de trabalho – fls. 03 a 08.

Citada (fls. 13), a Recorrida contestou, tendo pedido a sua absolvição da instância pela procedência da excepção dilatória ou, não procedente esta, a improcedência da acção com a consequente absolvição de todos os pedidos formulados.



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

Para o efeito, alegou, em síntese, que o requerimento inicial é inepto, porque os pedidos e causa de pedir formulados pelo Recorrente são próprios do processo especial de acidente de trabalho e doenças profissionais e, por isso, há uma manifesta contradição entre o pedido e a causa de pedir, bem como uma cumulação de pedidos substancialmente incompatíveis. Por impugnação, alegou que o recorrente trabalhou para a Recorrida de 17 de Novembro de 2008 até 11 de Junho de 2020, data em que cessou o contrato de trabalho por mútuo acordo. Nunca foi vedado ao Recorrente acesso ao local de trabalho. O valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas) é o valor líquido apurado depois de deduzidos os impostos. Foi a seu pedido que o Recorrente procedeu à devolução do cheque, pois pretendia que o pagamento fosse feito por transferência bancária, o que sucedeu, não tendo este feito qualquer devolução. O recorrente sabe que não foi alvo de processo disciplinar, pois que a relação jurídico-laboral se extinguiu por mútuo acordo – fls. 15 a 18.

Terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 94), que teve lugar no dia 29 de Abril de 2022 – fls. 97 a 100.

Elaborado o despacho saneador com a especificação e o questionário (fls. 110 a 116) e tendo havido reclamação contra o mesmo, foi esta indeferida com fundamento na sua apresentação extemporânea – fls. 123.

Designou-se data para a realização da audiência de discussão de julgamento (fls. 133) e a mesma teve lugar no dia 13 de Setembro de 2022 – fls. 137 a 141.

Seguidamente, foi proferida a sentença que julgou improcedente a acção, porque não provada e, em consequência, absolveu a Recorrida dos pedidos formulados pelo Recorrente – fls. 149 a 161.

Desta decisão, interpôs recurso o Recorrente, agora Apelante (fls. 165), que foi admitido, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, como de apelação, a subir imediatamente nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo – fls. 166.

O Apelante ofereceu alegações (fls. 185 a 189), mas, por causa da deficiência das conclusões, foi convidado a aperfeiçoá-las. Notificado (fls. 199), ofereceu novas alegações (fls. 202 a 206), tendo rematado com as seguintes conclusões:

1.^a O Apelante foi trabalhador da Apelada desde 17 de Novembro de 2008 até 12 de Junho de 2020.

2.^a O Apelante devolveu o acordo de cessação do contrato de trabalho por dele não concordar e o respectivo cheque no valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas), tornando nulo o referido acordo nos termos do artigo 200.º n.ºs 1 e 3 da LGT.



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

3.^a O acordo de cessação do contrato de trabalho foi uma imposição da Apelada para se ver livre do Apelante, o que correspondente a um despedimento nulo e improcedente ao abrigo dos artigos 208.º e 209.º e, por violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 215.º da LGT.

4.^a Não se tratou de cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo, mas sim de um despedimento sem justa causa.

5.^a O Apelante estava nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 207.º da LGT especialmente protegido contra o despedimento, porque se encontrava por questões de saúde com capacidade reduzida superior a 20% de prestar serviço, em consequência do acidente de trabalho sofrido, nos termos dos artigos 20.º, 21.º e 45.º do Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto.

6.^a Sendo o despedimento improcedente, deve a Apelada proceder a reintegração imediata do Apelante no posto de trabalho, com as condições que beneficiava anteriormente ou indemnizá-lo nos termos do artigo 209.º e 239.º da LGT.

Por último, pediu que fosse concedido total provimento ao presente recurso e, em consequência, fosse revogada a decisão proferida pelo Tribunal "a quo".

A Apelada contra-alegou, batendo-se pela negação de provimento ao recurso e, em consequência, pela confirmação da decisão do Tribunal "a quo" – fls. 192 a 194.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso, mantendo-se a decisão recorrida nos seus precisos termos, porque não existe qualquer violação da lei pelo Tribunal "a quo" – fls. 216 a 219.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 221 e 226vs), importa agora apreciar uma questão prévia relevante por razões pedagógicas e de seguida conhecer do objecto do recurso, conforme as questões a decidir.



QUESTÃO PRÉVIA

Como questão ao conhecimento do objecto do recurso, destaca-se o despacho que foi proferido na acta da audiência preparatória, nos termos do qual a Apelada devia pagar o preparo subsequente e o preparo para a decisão (fls. 99), que foram efectivamente pagos, conforme o comprovativo de fls. 108.

Este modo de proceder não está de acordo com as determinações legais, porque, quando o processo termina com o saneador-sentença, como se verificou no caso em concreto, o normal é que já estejam pagos os preparos iniciais e, no final, depois da



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

prolação da decisão, sejam pagas as custas judiciais, embora com as reduções impostas pelo artigo 17.º do Código das Custas Judiciais (CCJ).

Se analisarmos o artigo 120.º do CCJ, facilmente perceberemos 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 após a apresentação da petição inicial ou da contestação em juízo ou na 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).

Assim, se o processo terminar antes da elaboração do despacho saneador com especificação e questionário, não são devidos preparos subsequentes nem preparos para julgamento, sendo à final pagas as custas judiciais em conformidade com o artigo 17.º do CCJ, isto é, reduzidas a 2/3 (dois terços). Por isso, o despacho de fls. 99, que ordena o pagamento de preparos subsequentes e para decisão, não é devido, porque, por um lado, ao caso não são devidos estes preparos, tendo em conta a fase em que foi proferida a decisão e, por outro, porque não existem preparos para a decisão.



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 conhecimento oficioso – artigo 660.º n.º 2 do mesmo Código. Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações, são as seguintes as questões a decidir:

1.ª *O Apelante devolveu o acordo de cessação do contrato de trabalho por dele não concordar e o respectivo cheque no valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas), tornando nulo o referido acordo nos termos do artigo 200.º n.º 1 e 3 da LGT.*

2.ª *O acordo de cessação do contrato de trabalho foi uma imposição da Apelada para se ver livre do Apelante, o que corresponde a um despedimento nulo e improcedente ao abrigo dos artigos 208.º e 209.º da LGT e, por violação dos critérios de preferência*



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

na manutenção do emprego, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 215.º da LGT.

3.º O Apelante estava nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 207.º da LGT especialmente protegido contra o despedimento, porque se encontrava por questões de saúde com capacidade reduzida superior a 20% de prestar serviço, em consequência do acidente de trabalho sofrido, nos termos dos artigos 20.º, 21.º e 45.º do Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida foram considerados provados os seguintes factos:

1.º O Recorrente foi contratado pela recorrida em 17 de Novembro de 2011.

2.º O Recorrente exercia a função de serralheiro e soldador de 1.ª classe.

3.º O Recorrente auferia a título de remuneração mensal a quantia monetária de KZ. 143.196,97 (Cento e Quarenta e Três Mil, Cento e Noventa e Seis Kwanzas e Noventa e Sete Cêntimos).

4.º No dia 13 de Março de 2017, o Recorrente sofreu um acidente de trabalho.

5.º Em consequência do acidente de trabalho, o Recorrente sofreu danos irreversíveis ao nível da perna esquerda.

6.º O Recorrente permaneceu quase dois anos entre consultas, internamentos e cirurgias, sem possibilidade de trabalhar.

7.º No dia 2 de Agosto de 2019, o Recorrente regressou ao trabalho, com a recomendação médica de que não deveria fazer longas caminhadas, por ter sofrido redução do membro inferior esquerdo, de tal modo que só é possível a locomoção por muletas.

8.º A Recorrida, por intermédio da agência de seguros Nossa Seguros, encarregou-se da assistência médica e medicamentoso do Recorrente.

9.º No dia 11 de Junho de 2020, o Recorrente recebeu a proposta de cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo, a qual assinou e solicitou renegociação.

10.º Na referida proposta, o Recorrente fez constar a seguinte frase: “recebi o documento, solicito renegociação”.



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

11.º No dia 12 de Junho de 2020, o Recorrente e a Recorrida assinaram um documento a que denominaram por termo de quitação, no qual se estabelece o acordo de cessação do contrato de trabalho.

12.º No documento que denominaram por termo de quitação foi estabelecido que: "por mútuo acordo as partes cessam o contrato de trabalho celebrado em 17 de Novembro de 2008, com efeitos a partir de 21 de Junho de 2020".

13.º Ainda no documento que denominaram por termo de quitação foi acordado que o Recorrente receberia a quantia monetária de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas) líquidos, a serem pagos por cheque.

14.º No dia 12 de Junho de 2020, a Recorrida entregou um cheque no valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas) ao Recorrente.

15.º No dia 12 de Junho de 2020, o Recorrente recebeu uma carta de recomendação por parte da Recorrida.

16.º No dia 20 de Junho de 2020, a Recorrida procedeu à entrega ao Recorrente de um certificado de trabalho.

17.º No dia 27 de Junho de 2020, a Recorrida transferiu para a conta bancária do Recorrente a quantia monetária de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas).

18.º O Recorrente devolveu à Recorrida o cheque.

19.º O Recorrente, a seu pedido, procedeu à devolução do cheque à Recorrida, para que esta efectuassem uma transferência bancária a seu favor no valor monetário de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas).

20.º O Recorrente não devolveu o valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas) à Recorrida.



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: o Apelante devolveu o acordo de cessação do contrato de trabalho por dele não concordar e o respectivo cheque no valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas), tornando nulo o referido acordo nos termos do artigo 200.º n.º 1 e 3 da LGT.

À data da ocorrência do litígio subjacente nos presentes autos e da prolação da sentença recorrida estava em vigor a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, que havia aprovado a anterior Lei Geral do Trabalho (LGT de 2015), já que a actual foi aprovada pela Lei n.º



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

12/23, de 27 de Dezembro (LGT de 2023). Por essa razão, a reapreciação da sentença recorrida nesta instância será feita de acordo com a LGT de 2015.

Como no caso em julgamento está em causa a extinção do contrato de trabalho, que, do ponto de vista do Apelante, extinguiu-se por despedimento ilícito e, do ponto de vista da Apelada, extinguiu-se por mútuo acordo, faremos previamente uma breve análise das formas de cessação do contrato de trabalho na LGT de 2015, para posteriormente centrarmos a nossa atenção na resposta a esta primeira questão a decidir.

Tendo em conta o disposto no n.º 2 do artigo 198.º da LGT de 2015, o contrato de trabalho cessa por caducidade, por mútuo acordo e por decisão unilateral de qualquer das partes.

A primeira causa de cessação do contrato de trabalho prevista pela LGT de 2015 é a caducidade, que tem subjacente causas objectivas alheias à vontade das partes e podem ser relativas ao trabalhador ou ao empregador ou pode ser relativa a ambas as partes simultaneamente, no caso de ser celebrado um contrato de trabalho a termo – artigos 199.º e 17.º da LGT de 2015. Mas como esta é uma questão que não foi suscitada pelas partes, nos escusamos de qualquer outro desenvolvimento.

A segunda causa de cessação do contrato de trabalho disciplinada pela LGT de 2015 é o mútuo acordo ou distrate, que resulta da aplicação das regras gerais da revogação dos contratos bilaterais. Tratando-se de uma revogação, acordo de cessação do contrato de trabalho apenas produz efeitos para o futuro (*ex nunc*) e não precisa ser fundamentado, uma vez que é uma expressão do princípio geral da liberdade contratual – artigo 405.º do Código Civil (CC).

O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser celebrado a todo o tempo, quer esteja em causa um contrato de trabalho por tempo determinado, quer esteja em causa um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Contudo, o princípio laboral da protecção do trabalhador, que é inerente à natureza do Direito do Trabalho, justifica exigências acrescidas para a formalização do acordo revogatório do contrato de trabalho.

Do ponto de vista formal, a lei exige que o acordo revogatório revista obrigatoriamente forma escrita, assinado pelas duas partes e deve ser celebrado em duplicado, ficando cada uma das delas com um exemplar – artigo 200.º n.ºs 1 e 3 da LGT de 2015. Para além disso, esta forma é qualificada, pois o documento de cessação do contrato de trabalho deve conter obrigatoriamente certas menções: identificação das partes, declaração expressa da cessação do contrato, data em que a cessação deve produzir efeitos e data de celebração, sem prejuízo de outros efeitos estabelecidos pelas partes – artigo 200.º n.º 2 da LGT de 2025.



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

Do ponto de vista do conteúdo, o acordo revogatório do contrato de trabalho, para além das declarações de revogação que são a sua essência, pode prever outros efeitos, como, por exemplo, o pacto de não concorrência com eficácia pós-contratual (artigo 45.º n.º 1 da LGT de 2015) e pode também prever uma compensação pecuniária a favor do trabalhador, mas que não inclui os créditos que à data da cessação existam a favor do trabalhador nem os que a este seja devidos em consequência da cessação, salvo se o contrário constar expressamente do acordo que fixa a compensação – artigo 200.º n.º 4 da LGT.

Quanto ainda ao conteúdo, o artigo 200.º da LGT de 2015 não prevê o direito de arrependimento, o que permitiria o trabalhador, por decisão unilateral tomada nos dias subsequentes à data da celebração do acordo revogatório do contrato de trabalho, rescindir aquele acordo e, por esta via, retomar a execução do contrato. Para tanto, bastar-lhe-ia enviar uma comunicação escrita ao empregador.

A terceira e última causa de cessação do contrato de trabalho disciplinada pela LGT de 2015 é a cessação por decisão unilateral de qualquer das partes, mas que é oponível à outra. Portanto, esta última causa de cessação do contrato de trabalho pode ocorrer por iniciativa do empregador, bem como por iniciativa do trabalhador.

Não faremos qualquer pronunciamento quando a cessação do contrato resulta da iniciativa do trabalhador, que o legislador denomina de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador e regula o seu regime nos artigos 225.º a 229.º da LGT de 2015, porque, tal como a caducidade, é questão que não se coloca nos presentes autos.

Se esta iniciativa for do empregador, a cessação configura o despedimento, que, do ponto de vista do Apelante, ocorreu nos presentes autos. O despedimento pode ser por causas subjectivas (justa causa disciplinar) ou por causas objectivas – artigos 205.º, 206.º, 210.º e 216.º da LGT de 2015. Seja por causas subjectivas, seja por causas objectivas, para além da verificação do fundamento invocado, a validade do despedimento depende sempre da observância do procedimento legalmente previsto – artigos 48.º a 55.º, 211.º, 212.º, 217.º e 219.º da LGT de 2015.

Em geral, a não verificação de justa causa, subjectiva ou objectiva ou o desrespeito do procedimento para a sua efectivação, implica a ilicitude do despedimento e tem como consequências a reintegração do trabalhador ou a sua indemnização em substituição da reintegração e o pagamento dos salários intercalares dentro dos limites legais – artigos 208.º, 209.º, 215.º e 223.º da LGT de 2015.

Em suas alegações, o Apelante, para sustentar a sua pretensão, afirmou que, “Com efeito, estriba o tribunal “a quo” a sua decisão com fundamento na validade da cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, alegadamente estabelecido entre as partes. Todavia, o que o Requerente pediu no seu requerimento inicial, ilustra coisa diferente,



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

consubstanciada na improcedência do seu despedimento”, pois que “o Tribunal “a quo” “alicerçou a sua dought decision numa proposta de acordo de cessação amigável do contrato de trabalho, completamente alheio à verdade dos factos subjacentes ao litígio” – fls. 187 e 188.

Ou seja, na perspectiva do Apelante, não houve cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, mas despedimento disciplinar, que entende ser ilícito.

Em nosso entender, não assiste razão ao Apelante!

Conforme foi considerado provado pelo Tribunal “a quo” e se constata pelo documento de fls. 19, cuja validade não foi contestada, é verdade que no dia 11 de Junho de 2020 o Apelante recebeu a proposta de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e solicitou a renegociação dos seus termos, o que podia efectivamente fazê-lo, pois tratava-se ainda de uma simples proposta. Nesta proposta, ao Apelante foi oferecido, como compensação pela cessação do contrato de trabalho, o valor líquido de KZ. 1.800.000,00 (Um Milhão e Oitocentos Mil Kwanzas).

Contudo, no dia seguinte, isto é, no dia 12 de Junho de 2020, o Apelante assinou um documento denominado de “**TERMO DE QUITAÇÃO**”, onde se declara que “Por mútuo acordo as partes cessam o contrato de trabalho celebrado aos 17 de Novembro de 2008, com efeitos a partir do dia 21 de Junho de 2020. As partes acordam que para efeitos de compensação a **Empresa Nocebo** dá ao Sr. **Ciro Eduardo Cafum de Faro Coelho**, uma compensação de Akz. **2.000.000,00** (dois Milhões de Kwanzas), líquidos a ser pagos por Cheque” – fls. 20.

Deste conteúdo do “termo de quitação”, depreende-se que houve negociação, tal como sugerido pelo Apelante e, por isso, alterou-se o valor da compensação. Enquanto na proposta de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo o valor líquido era de KZ. 1.800.000,00 (Um Milhão e Oitocentos Mil Kwanzas), no “termo de quitação” este valor passou a ser de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas).

Mais ainda, o denominado “termo de quitação”, cumpriu na íntegra as exigências obrigatórias do artigo 200.º n.ºs 1 e 2 da LGT de 2015, quer quanto à forma, quer quanto ao conteúdo, na medida em que foi feito por escrito, foi assinado pelas duas partes e contém a declaração expressa da cessação do contrato de trabalho, a data em que esta cessação começa a produzir efeitos e a data da sua celebração. Deste modo, para nós, mais do que um mero termo de quitação, o documento em causa é o verdadeiro acordo de cessação do contrato de trabalho, até porque fez-se também constar no mesmo uma compensação e a declaração de que não há mais qualquer direito por reclamar entre as partes, estando incluído na compensação todos os direitos exigíveis em virtude do acordo. Por isso, observadas as exigências obrigatórias, mantém-se válido o referido acordo.



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

Assinado o “termo de quitação” (acordo escrito de cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo) no dia 12 de Junho de 2020, nesse mesmo dia o Apelante recebeu da Apelada o cheque no valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões Kwanzas), conforme deu-se como provado na fundamentação de facto da sentença recorrida – fls. 155. Assim, o “termo de quitação” passa a produzir o seu efeito, que se traduz na cessação do contrato de trabalho a partir do dia 21 de Junho de 2020.

Conforme também se deu como provado na fundamentação de facto da sentença recorrida (fls. 155), o Apelante devolveu o cheque e, a seu pedido, foi-lhe feita uma transferência no valor de KZ. 2.000.000,00 (Dois Milhões de Kwanzas) no dia 27 de Novembro de 2020, tal como é atestado pelo documento de fls. 23.

Portanto, até aqui, tal como se desenrolaram os factos, o contrato de trabalho celebrado entre o Apelante e Apelada celebrado no dia 17 de Novembro de 2008 cessou validamente por mútuo acordo. Daí termos dito que não assiste razão ao Apelante.

O Apelante podia discordar da proposta da Apelada, tal como, aliás, discordou inicialmente, mas não podia voltar atrás depois de ter assinado o acordo escrito de cessação do contrato de trabalho e de ter recebido a compensação, porque o legislador juslaboral angolano não previu no artigo 200.º da LGT de 2015 o “direito ao arrendimento”, que permitiria a revogação unilateral do acordo de cessação do contrato de trabalho.

Se tivesse previsto, esta solução seria de grande singularidade, não só porque faz prevalecer a vontade unilateral de uma das partes sobre o acordo, o que contraria as regras gerais de cumprimento dos negócios jurídicos, designadamente o princípio da *pacta sunt servanda*, mas, sobretudo, porque envolveria a repristinação de um negócio jurídico que já se extinguiu validamente. Além disso, tratar-se-ia de uma solução de justificação muito difícil, na medida em que assenta no pressuposto da menor capacidade de avaliação das situações jurídicas por parte do trabalhador, que já não se justifica nesse momento da extinção do contrato de trabalho. Apesar de, de facto, existir uma maior debilidade negocial do trabalhador no momento da celebração do contrato e mesmo ao longo da sua execução, não faz sentido reconhecer essa debilidade por ocasião da cessação do contrato de trabalho [cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª Edição Revista e Actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Coimbra: Almedina, p. 890].

Por outro lado, seria para o empregador uma solução gravosa, pela incerteza em que seria colocado no período imediatamente subsequente à celebração do acordo de cessação do contrato, sobretudo se os respectivos efeitos se produzirem imediatamente e pelos problemas adicionais que podem surgir se, entretanto, tiver sido contratado um novo trabalhador para aquele posto de trabalho [cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), pp. 891 a 892].



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

Não tendo o Apelante o “direito ao arrependimento”, legalmente a Apelada não está obrigada a aceitar o arrependimento daquele e, por isso, o acordo de cessação do contrato de trabalho assinado no dia 12 de Junho de 2020 continua válido, tal como já referimos.

Deste modo, neste particular, é negado provimento ao recurso.

Segunda questão a decidir: o acordo de cessação do contrato de trabalho foi uma imposição da Apelada para se ver livre do Apelante, o que correspondente a um despedimento nulo e improcedente ao abrigo dos artigos 208.º e 209.º e, por violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 215.º da LGT.

Não conseguimos acompanhar o Apelante nesta segunda questão a decidir, não só porque teve capacidade de negociar a compensação proposta pela Apelada, mas também porque podia sempre recusar-se em assinar o acordo escrito de cessação do contrato de trabalho. Pelos dados existentes nos autos, verifica-se que em nenhum momento a sua liberdade ficou coarctada, de tal sorte que a sua única opção era a assinatura do acordo em causa. Se assim fosse, nunca teria conseguido negociar o valor da compensação.

Se não tivesse assinado o acordo escrito de cessação do contrato de trabalho e, mesmo assim, tivesse a Apelada cessado a relação jurídico-laboral, teríamos nos autos razões suficientes para afirmar que houve despedimento e que o mesmo é ilícito, porque a iniciativa da cessação teria sido do empregador, mas sem justa causa e sem observância do procedimento devido.

Entretanto, conforme decidimos a primeira questão a decidir, não é a realidade dos presentes autos. Tendo nós concluído que o contrato de trabalho celebrado entre o Apelante e a Apelada cessou validamente por mútuo acordo, deixa de haver espaço para o questionamento sobre existência ou não de despedimento e, muito menos, sobre a sua validade. Por isso, a decisão desta questão a decidir fica prejudicada pela resposta que foi dada à primeira questão a decidir, nos termos do n.º 2 do artigo 660.º do CPC.

Terceira questão a decidir: o Apelante estava nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 207.º da LGT especialmente protegido contra o despedimento, porque se encontrava por questões de saúde com capacidade reduzida superior a 20% de prestar serviço, em consequência do acidente de trabalho sofrido, nos termos dos artigos 20.º, 21.º e 45.º do Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto.



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

De igual modo, a decisão desta questão a decidir fica também prejudicada pela resposta que foi dada à primeira questão a decidir (artigo 660.º n.º do CPC), porque, não tendo havido despedimento, não se pode equacionar sobre a violação ou não da protecção especial contra o despedimento que é garantida pelo artigo 207.º da LGT de 2015.



DECISÃO

Por todo o exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso de apelação e, consequentemente, em confirmar a douda sentença recorrida.

Sem custas, porque isenta a parte que decaiu.

Registe e Notifique.

Benguela, 12 de Dezembro de 2024

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Lisandra da Conceição do Amaral Manuel (1.ª Adjunta)

Magno dos Santos Bernardo (2.º Adjunto)