



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

Processo: 02/2024

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 04 de Julho de 2024

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Dado provimento parcial ao recurso e alterada a sentença recorrida

Palavras-chave:

Acção de recurso em matéria disciplinar

Junção de documentos com as alegações

Suspensão da relação jurídico-laboral

Conhecimento de questões novas no recurso

Salários intercalares

Princípio da justa indemnização

Princípio da igualdade

Inconstitucionalidade do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015

Sumário do acórdão

I – Enquanto concretização do princípio da justiça, o artigo 706.º do CPC permite a junção de documentos com as alegações, porque a decisão final do processo deve ser a manifestação, mais perfeita e completa possível, da verdade dos factos que interessam para a solução do litígio.

II – Da conjugação do artigo 706.º com o artigo 524.º, ambos do CPC, retira-se o entendimento de que, com as alegações, as partes só podem juntar documentos nos seguintes casos excepcionais: *a)* documentos cuja junção não tenha sido possível até ao encerramento da discussão em primeira instância; *b)* documentos destinados a fazer a prova de factos posteriores aos articulados, ou cuja apresentação só se tenha tornado necessária em virtude de ocorrência posterior; *c)* documento cuja junção apenas se tenha tornado necessária em virtude da decisão proferida na primeira instância.

III – Apesar de a suspensão do contrato de trabalho fazer cessar os direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral inerentes à prestação da actividade laboral (artigo 185.º n.º 1 da LGT de 2015), não é, por definição, incompatível com a manutenção dessa relação e, por isso, não é afectada a posição de pertença do trabalhador à empresa, nem os aspectos do contrato de trabalho que não são inerentes à prestação da actividade laboral.

IV – Se a posição de pertença do trabalhador à empresa não fica afectada, conservando, antes, o direito ao posto de trabalho, a suspensão do contrato de trabalho não torna impossível ou inviável a reintegração, como pretende fazer crer a Apelante.



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

V – Considerando que o recurso é o meio processual de reapreciação de decisões judiciais, o seu âmbito está objectivamente circunscrito às questões levantadas pelas partes no Tribunal “a quo”, pelo que, enquanto princípio, não se pode requerer ao Tribunal “ad quem” e este está impedido de se pronunciar sobre questões que não se incluem no objecto da causa tal como foi apresentada e decidida no Tribunal recorrido, com excepção das questões que são de conhecimento officioso – artigos 514.º e 660.º n.º 2 do CPC.

VI – Na perspectiva da LGT, não existe diferença entre gratificação de férias e subsídio de férias. Pelo contrário, as duas expressões são equivalentes e, quer uma, quer outra, expressam a remuneração adicional que é paga ao trabalhador durante o período de gozo de férias. Durante este período, o trabalhador, para além de receber a remuneração correspondente ao salário de base (artigo 139.º n.º 1 da LGT de 2015), recebe por acréscimo, a título de gratificação ou subsídio de férias, 50% do salário de base, salvo se for convencionado valor superior – artigos 139.º n.º 2 e 158.º n.º 1, alínea *a*), e n.º 2 da LGT de 2015.

VII – Quanto aos salários intercalares, a fixação de limites máximos pelos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT desvaloriza a cotação do despedimento e premeia o empregador faltoso, para além de que é uma solução que contraria toda a lógica e a finalidade da declaração de ilicitude do despedimento, pois esta declaração tem como consequência a recuperação retroactiva da vigência do contrato de trabalho, o que obriga o empregador a pagar ao trabalhador todas as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ser efectivamente reintegrado.

VII – É também uma solução que autoriza o incumprimento contratual, porque, se não fosse o despedimento ilícito, o trabalhador teria recebido a sua retribuição completa e é, acima de tudo, uma solução que ofende directamente o *princípio da justa indemnização* – artigo 76.º n.º 4 da CRA. Este princípio exige a reparação integral dos danos sofridos, onde se inclui a restituição de toda a retribuição que o trabalhador deixou de auferir por causa do despedimento ilícito (*lucro cessante*), enquanto dano patrimonial, porque só assim a indemnização será considerada justa.

VIII – Assim, a solução introduzida pelo n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a última parte do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT, é, por um lado, uma solução injusta e patrimonialmente prejudicial para o trabalhador e, por outro, é uma solução inconstitucional por contrariar o *princípio da justa indemnização*, pois não repara todos danos sofridos pelo trabalhador e por violar o princípio da igualdade (artigo 23.º da CRA), já que, na perspectiva de qualquer trabalhador despedido, o ponto de convergência é a perda do emprego e a consequente perda do direito à retribuição a contar do despedimento.

(Sumário elaborado pelo Relator).





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

Texto integral do acórdão

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

RELATÓRIO

Na Sala do Trabalho do Tribunal Provincial do Huambo, **REQUERENTE**, solteiro, natural de Tchicala-Tcholoanga, província do Huambo, residente no bairro São José, rua Nova, com contacto telefónico n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra a empresa **REQUERIDA**, localizada na cidade do Huambo, bairro Académico, rua (...), pedindo a declaração de nulidade do contrato de trabalho a termo certo que celebraram e a condenação da Requerida a indemnizar o Requerente no valor de KZ. 280.000,00 (Duzentos e Oitenta Mil Kwanzas) pela violação do direito a férias e a pagar a quantia de KZ. 280.000,00 (Duzentos e Oitenta Mil Kwanzas) a título de gratificação de férias e subsídio de Natal. Para além disso, pediu ainda a condenação da Requerida a pagar ao requerente os salários-base que teria recebido no montante de KZ. 240.000,00 (Duzentos e Quarenta Mil Kwanzas), nos termos do n.º 3 do artigo 209.º da LGT de 2000, bem como a sua condenação na indemnização no valor de KZ. 180.000,00 (Cento e Oitenta Mil Kwanzas), nos termos da alínea *a*), do n.º 1 do artigo 239.º da LGT de 2000.

Para fundamentar estes pedidos, alegou, em síntese, que as partes celebraram um contrato de trabalho de forma consensual no ano de 2011, sem observância da forma escrita, tendo o Requerente começado a trabalhar a 21 de Abril do referido ano. O Requerente ocupava a categoria de lançador de produtos e auferia o salário base de KZ. 40.000,00 (Quarenta Mil Kwanzas). No dia 18 de Dezembro de 2020, o Requerente foi avisado, por telefone, que teria uma reunião com a secretária da Requerida. A referida reunião teve lugar no dia 19 do mesmo mês e ano, onde foi-lhe facultado um documento cujo conteúdo aludia à cessação do contrato de trabalho por caducidade. Depois da reunião, o Requerente foi impedido de voltar a trabalhar. Durante os nove anos de trabalho nunca foi permitido ao Requerente gozar férias e por sete anos não beneficiou da gratificação de férias e do subsídio de Natal. Como o contrato de trabalho foi celebrado sem observância da forma escrita, considera-se o mesmo celebrado por tempo indeterminado, conforme estatuíam os n.ºs 2 e 3 do artigo 14.º da LGT de 2000. Aproveitando-se da ignorância do Requerente, a Requerida celebrou com o mesmo um novo contrato de trabalho por tempo determinado à luz da LGT de 2015 – fls. 16 a 18.

Citada (fls. 23), a Requerida contestou, tendo solicitado a improcedência dos pedidos e a sua absolvição e, em consequência, a condenação do Requerente no pagamento das custas e demais encargos processuais, sem prejuízo da condenação deste na restituição daquilo que indevidamente recebeu.



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

Para o efeito, alegou, em síntese, que o vínculo jurídico com Requerente teve início no ano de 2011, de forma consensual. No ano de 2019, na base da liberdade contratual, as partes celebraram um contrato de trabalho a termo certo. Para se evitar surpresas, a Requerida entendeu, no dia 23 de Novembro de 2020, avisar o trabalhador do termo do contrato, mas este recusou-se em assinar o respectivo aviso. O Requerente não foi despedido, simplesmente o vínculo laboral cessou por caducidade. O primeiro contrato celebrado destinava-se a desenvolver actividade específica temporariamente limitada e, por isso, dispensou-se a sua redução a escrito. O Requerente sempre gozou férias, com excepção dos anos de 2017, 2018 e 2019, mas foi indemnizado com o valor de KZ. 164.000,00 (Cento e Sessenta e Quatro Mil Kwanzas). A Requerida sempre pagou o subsídio de férias – fls. 25 a 29.

Antes da propositura da presente acção, o Requerente solicitou a tentativa de conciliação ao Ministério Público (MP) junto do Tribunal “a quo” (fls. 05), mas, após a realização da reunião de conciliação, as partes não chegaram a acordo (fls. 12), o que justificou a propositura da acção.

Terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 65), que não se realizou por ausência do Requerente (fls. 68 a 70). Por isso, designou-se nova data (fls. 69), tendo a referida audiência sido finalmente realizada no dia 14 de Setembro de 2020 – fls. 76 a 77.

De seguida, foi elaborado o despacho saneador com a especificação e o questionário (fls. 80 a 81), tendo o Requerente reclamado do mesmo – fls. 83. O Tribunal “a quo” deferiu a reclamação do Requerente, o que justificou a alteração do despacho saneador em conformidade – fls. 84 a 85. Não foi cobrado o preparo subsequente nesta ocasião.

Não tendo havido recurso da decisão da reclamação nem do próprio despacho saneador, considerou-se fixada a base instrutória e, por isso, ordenou-se a notificação das partes para, no prazo de 5 (cinco) dias apresentarem o rol de testemunhas e requerem quaisquer outras diligências de prova, em conformidade com o disposto no artigo 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro, conjugado com os artigos 512.º n.º 1 e 153.º, ambos do CPC – fls. 89.

Designada data para a realização da audiência de discussão e julgamento em três ocasiões (fls. 97, 100 e 104), finalmente foi a mesma realizada no dia 07 de Setembro de 2022 – fls. 109 a 111.

Posteriormente, ordenou-se a notificação da Requerida para efectuar o preparo subsequente e o preparo para a “decisão” (fls. 139) e só depois disso é que foi decidida a matéria de facto, fora da audiência de discussão e julgamento – fls. 147 a 149.



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

Depois de decidida a matéria de facto, foi proferida a sentença que julgou parcialmente procedente a acção e, em consequência, considerou improcedente o despedimento do Requerente, tendo condenado a Requerida a reintegrar o Requerente ou a indemnizá-lo com o valor de KZ. 108.000,00 (Cento e Oito Mil Kwanzas); a pagar-lhe todos os salários que deixou de receber no valor de KZ. 160.000,00 (Cento e Sessenta Mil Kwanzas); a proceder ao pagamento de KZ. 148.000,00 (Cento e Quarenta e Oito Mil Kwanzas) a título de gratificação das férias dos anos de 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018, 2019 e 2020 e a pagar KZ. 49.143,08 (Quarenta e Nove Mil, Cento e Quarenta e Três Kwanzas e Oito Cêntimos) de subsídio de Natal referente aos anos de 2015 e 2020 – fls. 154 a 165.

Inconformada, desta decisão interpôs recurso a Requerida, agora Apelante (fls. 169 a 172), que foi admitido como de apelação e com efeito meramente devolutivo – fls. 197 a 198.

A Apelante, sem requerer prazo para o efeito, ofereceu alegações (fls. 169 a 172) e juntou documentos com a mesma (fls. 173 a 195), rematando com as seguintes conclusões:

1.^a Considerar provado que a Requerida é pequena empresa, nos termos da lei e dos documentos que se anexam, tendo a mesma interrompido a sua actividade económica por tempo indeterminado no dia 31 de Agosto de 2022, não podendo, assim, reintegrar o trabalhador.

2.^a Considerar provado o pagamento de todos os subsídios do Requerente, como melhor consta dos documentos constantes dos autos e dos que se anexam.

3.^a Se, por hipótese, a Requerida deve algum valor ao Requerente, o mesmo é estimado em KZ. 72.000,00 (Setenta e Dois Mil Kwanzas).

4.^a Sem prescindir, os créditos de salário, outras prestações e complementos salariais ou indemnizações prescrevem no prazo de dois anos, contados da data em que o respectivo direito se venceu, por força do artigo 180.º n.º 1 da LGT de 2015, o que se invoca e se requer para os devidos efeitos legais.

Por último, pediu a conformação da sentença recorrida nos precisos termos legais.

O Apelado contra-alegou, batendo-se pela manutenção da sentença recorrida – fls. 237 a 240.

Dada vista ao digno representante do MP junto desta Câmara, manifestou concordância com a sentença recorrida, porque a Apelante violou os ditames da boa-fé



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

na cessação do contrato de trabalho e os princípios constitucionais da legalidade da justiça – fls. 242 a 244.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 245), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem antes apreciar outras questões, sobretudo por motivos pedagógicos.



QUESTÃO A DECIDIR

Nos termos dos artigos 690.º e 684.º n.º 3 do Código de Processo Civil (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, quatro são as questões a decidir:

1.ª Saber se é de se admitir a junção de documentos com as alegações da Apelante e, em função disso, se é de se considerar que a Apelante suspendeu temporariamente a sua actividade e se, como consequência, não pode reintegrar o Apelado.

2.ª Saber se o Tribunal “ad quem” pode, em sede de recurso, conhecer de questões novas, concretamente da questão da prescrição de todos os créditos reclamados pelo Apelado.

3.ª Saber se se pode considerar provado que a Apelante pagou ao Apelado todos os subsídios que lhe eram devidos.

4.ª Saber se a norma do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015, são inconstitucionais e, por isso, o Tribunal “a quo” devia ter recusado a sua aplicação.

5.ª Saber se, com base nos documentos junto aos autos com as alegações da Apelante, pode esta ser considerada uma empresa de pequena dimensão.



QUESTÕES PRÉVIAS

Antes de nos pronunciarmos sobre o objecto do recurso, existe um conjunto de questões, sobretudo de cariz processual, que devem ser previamente apreciados, por causa da sua relevância e da necessidade de correcção.

1.A primeira dessas questões tem a ver com a acta de fls. 68, que indevidamente foi denominada de *acta de audiência preliminar*.



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

Tendo em conta a fase em que foi marca a audiência em causa, que é a fase que se segue aos articulados, é óbvio que se trata da audiência preparatória, sendo aquela que se realiza nos termos dos artigos 508.º e 509.º do CPC. Por isso, a designação da respectiva acta como *acta de audiência preliminar*, não é legal.

É bem verdade que este aspecto em nada afecta a boa decisão da causa. Mas não é menos verdade que ao Tribunais é exigível o cumprimento rigoroso das determinações legais, inclusiva na qualificação jurídica das diferentes figuras e institutos jurídicos.

Sendo assim, recomendamos ao Tribunal “a quo” este rigor em actuações futuras.

2. De igual modo, deve também o Tribunal ser rigoroso no cumprimento da tramitação processual, o que não se observou relativamente aos actos praticados a partir do despacho saneador até ao início da fase de instrução.

Notificadas as partes do despacho saneador com especificação e questionário, corre, por força da lei, o prazo para reclamarem desse despacho com fundamento em deficiência, excesso, complexidade ou obscuridade – artigo 511.º n.º 2 do CPC. Por não existir um prazo específico, o prazo para reclamar é de 5 (cinco) dias, nos termos do artigo 153.º do CPC, como foi bem referido no despacho de fls. 80 a 81.

Não havendo reclamação, a secretaria, sem necessidade de despacho, notifica cada uma das partes, dando a conhecer que nenhuma delas reclamou. Se houver reclamação, a parte contrária é notificada para responder, devendo ser-lhe entrega o duplicado da reclamação – artigo 511.º n.º 3 do CPC.

No caso em apreciação, dada a falta de certidão de notificação, constata-se que, proferido o despacho saneador, não foram as partes notificadas do mesmo e foi dada vista ao MP (fls. 82), quando devia ter sido notificado, na medida em que está no processo na qualidade de representante do Apelado.

Contudo, dada a referida vista, o MP reclamou do despacho saneador (fls. 83) e dessa reclamação não teve a Apelante conhecimento, porque, de seguida, foi logo proferida decisão, que julgou procedente a reclamação em causa, quando devia a Apelante ser notificada dela – artigo 511.º n.º 3 e 4 do CPC.

Como inicialmente referimos, esta tramitação seguida pelo Tribunal “a quo” não teve em conta os ditames da lei, que, em síntese, impunham a prática dos seguintes actos: notificação do despacho saneador com especificação e questionário (oficiosa), reclamação, notificação da reclamação (se houver), resposta da reclamação (se houver reclamação), notificação da falta de reclamação (se nenhuma for deduzida) e decisão da reclamação (se houver reclamação) – artigo 511.º n.º 2, 3 e 4 do CPC.



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

Não tendo o Tribunal “a quo” procedido de acordo com a lei, apelamos que corrija esse seu modo de actuar e, futuramente, cumpra na íntegra a lei.

3. Outra questão prévia que importa referir, tem a ver com a junção de documentos destinados a fazer prova dos fundamentos da acção ou da defesa.

Como regra, estes documentos têm de ser apresentados com os articulados em que se alegam os factos correspondentes – artigo 523.º n.º 1 do CPC. Excepcionalmente, é permitida a apresentação de documento até ao encerramento da discussão da causa em primeira instância, o que ocorre com a realização da discussão oral sobre a matéria de facto. Neste caso, a parte que faz a apresentação é condenada em multa, salvo se demonstrar que esteve impossibilitada de o fazer com o articulado respectivo, se forem documentos destinados a fazer prova de factos posteriores aos articulados ou se estiverem em causa documentos que só se tornaram necessários em virtude de ocorrências posteriores – artigos 523.º n.º 2 e 524.º n.º 2 do CPC.

No caso concreto, o encerramento da discussão da causa em primeira instância ocorreu no dia 7 de Setembro de 2022, uma vez que foi nesta data que se realizou o debate sobre a matéria de facto, conforme a acta da audiência de discussão e julgamento de fls. 109 a 111, mas, no dia 12 do mesmo mês e ano, foi requerida a junção dos documentos de fls. 116 a 137 com o requerimento de fls. 115.

Estes documentos já não podiam ser recebidos, porque, por um lado, deram entrada depois do encerramento da discussão da causa em primeira instância e, por outro, porque dizem respeito a questões suscitadas no requerimento inicial (fls. 16 a 18) e rebatidas na contestação de fls. 25 a 29. Portanto, não são documentos relativos a factos posteriores aos articulados e muito menos documentos que só se tornaram necessários por causa de ocorrências posteriores.

Em função disso, cabia ao Juiz do Tribunal “a quo”, no exercício do poder que lhe é conferido pelo artigo 266.º do CPC, indeferir o requerimento de fls. 115 com fundamento no acima exposto e, como consequência, ordenar o seu desentranhamento e devolução à procedência.

4. A quarta questão prévia está relacionada com o despacho de fls. 139, por meio do qual ordenou-se que a Apelante fosse notificada para, no prazo de 5 (cinco) dias, efectuar o preparo subsequente e o preparo para “decisão”.

Em primeiro lugar, tendo em conta o disposto no artigo 120.º do Código das Custas Judiciais (CCJ), é fácil perceber que não existem preparos para a decisão. Existem, sim, os seguintes preparos: preparos iniciais, preparos subsequentes, preparos para despesas e preparos para julgamento.



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

Pondo de parte os preparos iniciais e os preparos para as despesas, vamos centrar a nossa atenção para os preparos subsequentes e os preparos para julgamento.

Os preparos subsequentes, em regra, só têm lugar quando, realizada a audiência preparatória, a causa tenha de avançar com o despacho saneador com especificação e questionário. É por essa razão que, normalmente, na parte final do despacho saneador, mas antes de se ordenar a sua notificação com entrega de cópia do próprio despacho, o Juiz escreve “preparos subsequentes”. Assim, notificadas as partes do despacho saneador, começa a correr o prazo de 5 (cinco) dias para o respectivo pagamento – artigo 128.º do CCJ.

Este é o momento adequado para o pagamento do preparo subsequente, porque se a parte não fizer o seu pagamento nos 5 (cinco) dias e nem o fazer em dobro, quando notificada para o efeito, não lhe é permitido pagar o preparo para julgamento – artigo 136.º do CCJ.

Sendo que uma das consequências da falta de pagamento do preparo subsequente é o não pagamento do preparo para julgamento, temos de concluir que aquele preparo tem de ser cobrado antes deste e, por isso, não faz sentido que os dois preparos sejam cobrados simultaneamente, tal como procedeu o Tribunal “a quo” com o despacho de fls. 139. Assim, este modo de proceder do Tribunal “a quo”, para além de ser contrário à lógica do artigo 136.º do CCJ, retira-lhe eficácia prática.

Enquanto os preparos subsequentes são pagos nos 5 (cinco) dias após a notificação do despacho saneador com especificação e questionário, os preparos para julgamento devem ser pagos antes da realização da audiência de discussão e julgamento. Em função disso, antes de se proferir o despacho que designa data para a realização desta audiência, deve ordenar-se a notificação das partes para fazerem o pagamento dos preparos para julgamento, fixando para o efeito um prazo que varia entre 24 (vinte e quatro) horas e 5 (cinco) dias, conforme a urgência do processo (artigo 130.º do CCJ) e nunca depois das alegações sobre o aspecto jurídico da causa, tal como ocorreu nos presentes autos.

Como podemos ver, o procedimento seguido pelo Tribunal “a quo” não está legalmente correcto, porquanto os preparos subsequentes não podem ser pagos simultaneamente com os preparos para julgamento, mas após a notificação do despacho saneador com especificação e questionário e os preparos para julgamento não podem ser pagos depois das alegações sobre o aspecto jurídico da causa, mas antes de ser proferido o despacho que designa data para a realização da audiência de discussão e julgamento.

Assim, recomendamos que o Tribunal “a quo” tenha em atenção os reparos feitos e, em ocasiões futuras, corrija o seu modo de proceder.



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

5. Conforme consta da acta da audiência de discussão e julgamento de fls. 109 a 111, terminada a produção da prova na audiência em causa, procedeu-se ao debate sobre a matéria de facto, tendo sido dada a palavra à cada uma das partes, o que está conforme o determinado no artigo 652.º n.º 3, alínea e) e n.º 5, do CPC.

Porém, contrariando mais uma vez o procedimento previsto na lei, o Tribunal “a quo”, terminado o debate sobre a matéria de facto, ordenou a notificação das partes para alegarem por escrito sobre o aspecto jurídico da causa (fls. 113), proferiu a decisão sobre a matéria de facto e, depois da vista ao MP nos termos do artigo 658.º do CPC, proferiu a sentença.

Com este modo de proceder, o Tribunal “a quo” seguiu um procedimento que não está previsto na lei. Nos termos da lei, o procedimento devido, a contar da audiência de discussão e julgamento até à sentença, deve ter a seguinte sequência: produção de prova em audiência de discussão e julgamento (artigos 652.º n.ºs 3 e 4 do CPC), alegações sobre a matéria de facto (artigo 652.º n.º 5 do CPC), decisão sobre a matéria de facto (artigo 653.º n.ºs 1 a 4 do CPC), reclamação contra a deficiência, obscuridade ou contradição das respostas ou contra a falta da sua fundamentação (artigo 653.º n.ºs 4 e 5 do CPC), alegações sobre a matéria de direito (artigos 653.º n.º 5 e 657.º do CPC), vista ao MP (artigo 658.º n.º 1 do CPC) e, finalmente, prolação da sentença (artigo 658.º n.º 2 do CPC).

Para além disso, não podemos deixar de sublinhar que a decisão sobre a matéria de facto tem de ser publicada oralmente no final da audiência de discussão e julgamento, depois de encerrada a discussão (artigo 653.º n.º 4 do CPC) e as reclamações contra a deficiência, obscuridade ou contradição ou contra a falta da sua fundamentação são apresentadas imediata e oralmente, sendo as mesmas decididas no momento, sem possibilidade de novas reclamações contra a decisão que se proferir – artigo 653.º n.ºs 4 e 5 do CPC.

Só depois disso é que se segue a discussão do aspecto jurídico da causa, que no processo sumário é sempre oral nos termos do artigo 790.º n.º 2 do CPC, por escrito, mediante apresentação de alegações no prazo de 8 (oito) dias, a contar da data da realização da audiência de discussão e julgamento (artigo 657.º do CPC).

Justifica-se a prolação da decisão sobre a matéria de facto antes da realização das alegações sobre o aspecto jurídico da causa, porque estas alegações são feitas de acordo com as respostas dadas pelo Tribunal “a quo” em relação aos quesitos. Ou seja, o que se faz na discussão do aspecto jurídico da causa é a subsunção jurídica dos factos considerados provados e não provados pelo Tribunal “a quo” na decisão sobre a matéria de facto. Por isso, esta decisão não pode ser proferida depois das alegações sobre o aspecto jurídico da causa.



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

Em função disso, recomendamos mais uma vez que o Tribunal “a quo” seja rigoroso no cumprimento das determinações e procedimentos legais, porque não podemos ser os primeiros a falhar na tramitação processual.

6. Para além de todas as questões já abordadas, previamente importa ainda fazer uma breve apreciação sobre a estrutura da sentença de fls. 154 a 165, porque, do nosso ponto de vista, não teve em conta a estrutura que está definida pelos artigos 659.º e 660.º do CPC.

Na sentença em causa, o Tribunal “a quo”, ao invés de colocar as questões a decidir depois do relatório, colocou as mesmas entre a fundamentação de facto e de direito e o “saneamento”, que deveria estar depois das questões a decidir, foi colocado na parte inicial da sentença, isto é, antes do relatório.

Atendendo o disposto nos artigos 659.º e 660.º do CPC e tendo em conta que a sentença em causa foi proferida na fase do saneamento e condensação do processo, questionamos se esta é a estrutura mais adequada.

Tem sido entendimento de muitos, tal como foi do Tribunal “a quo”, que, pelo facto de a sentença ser proferida na fase do saneamento e condensação do processo, a sua estrutura não segue o padrão dos artigos acabados citar. Têm entendido que, por se tratar de um saneador-sentença e porque o despacho saneador inicia sempre com o “saneamento”, a sentença proferida nesta fase deve também iniciar pelo “saneamento”.

Não acompanhamos este entendimento, porque, apesar de a decisão ser proferida sem a realização da audiência de discussão e julgamento, ainda assim continua a ser uma verdadeira sentença e, conseqüentemente, deve ser elaborada com base na estrutura definida pelos artigos 659.º e 660.º do CPC, ou seja, deve ter o *Relatório* (identificação das partes, identificação do objecto do litígio, descrição de questões relevantes e enunciação das questões a decidir), o *Saneamento* (conhecimento das questões que possam conduzir à absolvição da instância, pela ordem estabelecida no artigo 288.º do CPC), a *Fundamentação* (fundamentos de facto, com a indicação dos factos provados e não provados e a análise crítica das provas e fundamentos de direito, com a indicação, interpretação e aplicação das normas jurídicas aplicáveis aos factos) e o *Dispositivo* (decisão de absolvição da instância, decisão de procedência ou improcedência dos pedidos e excepções deduzidas e decisão de condenação em custas).

Não podemos nos esquecer que o despacho saneador sentença, que conheça do mérito da causa ou de excepções peremptórias, faz caso julgado material e, por isso, é equiparado à sentença e impede a repetição da causa (artigo 510.º n.º 4 do CPC) [cfr. FREITAS, José Lebre de (2013), *A Ação Declarativa Comum à Luz do Código de Processo Civil de 2013*, 3.ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora, p. 188]. Fazendo caso julgado material e impedindo a repetição da causa, é nosso entendimento que neste caso



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

a estrutura da decisão proferida deve ser igual à da decisão proferida depois da audiência de discussão e julgamento (sentença ou acórdão).

Pelo facto de ser vinculativa dentro e fora do processo e produzir caso julgado material, pondo fim definitivo ao litígio, entendemos que o despacho saneador que julga questões de direito material deve merecer a mesma dignidade, do ponto de vista de estrutura, de uma sentença ou de um acórdão.

Na medida em que o despacho saneador-sentença faz caso julgado material, necessariamente tem de conter o relatório com a identificação das partes e a síntese dos fundamentos e do pedido da pretensão do Autor, Requerente ou Recorrente e também dos fundamentos da defesa do Réu, Requerido ou Recorrido, porque só assim será possível detectar a violação do caso julgado. De contrário, isto é, se o despacho saneador-sentença não conter a identificação das partes e nem tiver a descrição mínima dos fundamentos alegados pelas partes e dos pedidos por elas formulados, é quase impossível a qualquer Tribunal “a quo” saber se uma causa se repete com o mesmo objecto e entre as mesmas partes de uma acção já transitada em julgado.

Deste modo, tendo em conta a dignidade de qualquer decisão que conheça do mérito da causa ou julgue procedente uma excepção peremptória e a necessidade prática de controlo da violação do caso julgado material, só podemos concluir que o saneador-sentença tem a mesma estrutura de uma sentença ou acórdão. Por isso, sempre que estiver em causa o conhecimento do mérito da causa ou a procedência de uma excepção peremptória na fase do saneamento e condensação do processo, a decisão deve iniciar pelo relatório, onde o Juiz faz a identificação das partes, faz a síntese dos fundamentos da acção e da defesa e dos pedidos correspondentes, descreve ocorrências relevantes e termina com a indicação das questões a decidir – artigo 659.º n.º 1 do CPC. De seguida, o Juiz faz o saneamento do processo, onde conhece de todas as questões que obstem o conhecimento do mérito da causa – artigo 660.º n.º 1 do CPC. Não procedendo nenhuma destas questões, segue-se a fundamentação de facto, com a selecção dos factos considerados provados por acordo, documentos ou por confissão reduzida a escrito (artigo 659.º n.º 2 do CPC) e a fundamentação de direito, com a indicação, interpretação e aplicação das normas jurídicas aplicáveis aos factos. Por último, o Juiz termina com o dispositivo, onde julga procedente ou improcedente a acção e condena no pagamento de custas – artigo 659.º n.º 2 do CPC.

7. Por último, como questão prévia, despertou a nossa atenção o dispositivo da sentença recorrida, onde o Tribunal “a quo” julgou improcedente o despedimento e, como consequência, condenou a Apelante a reintegrar o Apelado ou, em alternativa, a indemnizá-lo nos termos dos artigos 209.º n.ºs 1 e 2 e 239.º n.º 1, alínea *b*), da LGT de 2015.



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

Neste particular, discordamos com o Tribunal “a quo”, porque a reintegração é o efeito-regra da ilicitude do despedimento disciplinar e não constitui uma obrigação alternativa.

Se as obrigações decorrentes da ilicitude do despedimento disciplinar fossem alternativas, seriam caracterizadas por conterem duas ou mais prestações de natureza diferente (reintegração ou indemnização) e o devedor (empregador) seria exonerado do seu cumprimento com a simples realização de uma delas que vier a ser designada por escolha – artigo 543.º do CC. Nestas obrigações, as várias prestações encontram-se em alternativa, mas apenas uma é concretizável por meio de uma escolha. Não havendo determinação em contrário, esta escolha pertence ao devedor (artigo 543.º n.º 2 do CC). Ou seja, se estivéssemos perante obrigações alternativas, a escolha entre a reintegração ou a indemnização seria do empregador, enquanto devedor.

Porque o princípio da segurança ou estabilidade no emprego proíbe o despedimento sem justa causa, a escolha entre a reintegração ou a indemnização não pode depender da vontade do empregador, porque implicaria o despedimento sem justa causa, que é proibido pelo princípio da segurança ou estabilidade no emprego. Por força do princípio da segurança no emprego, o empregador não pode ter a possibilidade de escolher entre a reintegração e a indemnização. Tendo esta possibilidade, estaria legalmente consagrado o despedimento *ad nutum*, porque, optando o empregador por pagar a indemnização substitutiva, o despedimento do trabalhador, embora declarado ilícito, tornar-se-ia definitivo e o vínculo jurídico-laboral estaria irremediavelmente extinto.

Assim, a obrigação do empregador, que decorre da declaração judicial de ilicitude do despedimento, não é uma obrigação alternativa, que é aquele que pressupõe uma escolha entre prestações (artigo 543.º do CC), pelo que o empregador apenas está adstrito à obrigação de reintegração, porque é por esta via que se restabelece o vínculo jurídico-laboral, enquanto decorrência normal da ilicitude do despedimento disciplinar. Esta obrigação do empregador é uma obrigação com faculdade alternativa, tendo apenas uma prestação (reintegração), embora ao credor (trabalhador) seja conferida a possibilidade de a substituir (indemnização substitutiva).

A obrigação decorrente da ilicitude do despedimento disciplinar é uma obrigação com faculdade alternativa, uma vez que a prestação já se encontra determinada (reintegração), mas ao credor (trabalhador) é dada a faculdade de substituir o objecto da prestação por outro. Assim, a diferença de ambas as situações reside na posição do credor. Enquanto nas obrigações alternativas, o direito de credor compreende duas ou mais prestações em alternativa, nas obrigações com faculdade alternativa abarca apenas uma prestação, ainda que o credor tenha a possibilidade de a substituir (indemnização substitutiva) [Sobre as obrigações alternativas e a sua distinção



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

com as obrigações com faculdade alternativa, cfr. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), *Direito das Obrigações*, Volume I, 9.^a Edição, Coimbra: Almedina, pp. 150 a 155; LIMA, Pires de e VARELA, Antunes (2011), *Código Civil Anotado*, Volume I, 4.^a Edição Revista e Actualizada, Reimpressão, Lisboa/Coimbra: Coimbra Editora, pp. 552 a 554; VARELA, Antunes (1970), *Das Obrigações em Geral*, Coimbra: Almedina, pp. 596 a 613; BORDA, Guillermo António (2012), *Manual de Derecho Civil: Obligaciones*, 14.^a Edición Actualizado por Alejandro Borda, Buenos Aires: La Ley, pp. 213 a 221 e NETO, Sebastião de Assis; JESUS, Marcelo de e MELO, Maria Izabel de (2014), *Manual de Direito Civil*, Volume Único, 2.^a Edição Revista, Ampliada e Actualizada, Salvador da Bahia: JusPodivm, pp. 573 a 575].

Por isso, o trabalhador não precisa formular no requerimento inicial um pedido alternativo de reintegração ou de indemnização, nos termos do artigo 468.º do CPC, porque a substituição da reintegração pela indemnização depende apenas do exercício, no decurso da acção de impugnação, pelo trabalhador, do direito de opção que lhe é conferido por lei. Este direito de opção tem como fim último impedir que se produza o efeito jurídico normal da ilicitude do despedimento (a reintegração) e, por isso, permite-se que a substituição da reintegração pela indemnização possa ser feita até à prolação da sentença em primeira instância [cfr. PINTO, Nuno Abranches (2009), *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 186 a 187].

Por essa razão também, sempre que o trabalhador não opte pela indemnização, é na reintegração que o empregador deve ser condenado. Se aquele fizer a opção, deve este ser condenado na indemnização em substituição da reintegração. Nunca pode ser condenado em alternativa (reintegrar ou indemnizar), como o Tribunal “a quo” acabou por condenar a Apelante, porque não está em causa uma obrigação com natureza alternativa e o cumprimento de uma ou de outra prestação estaria depende da escolha do empregador, enquanto devedor. E, neste caso, mesmo para efeitos de execução, o empregador (devedor) teria de ser notificado para escolher a prestação– artigo 803.º n.º 1 e 2 do CPC.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:

1.º O Requerente e a Requerida celebraram um contrato de trabalho de forma consensual no ano de 2011, tendo aquele começado a trabalhar a 21 de Abril do referido ano.

2.º O Requerente ocupava a categoria de lançador de produtos, auferindo o salário base de KZ. 40.000,00 (Quarenta Mil Kwanzas).



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

3.º No dia 18 de Dezembro de 2020, o Requerente foi avisado, por via telefónica, que teria uma reunião com a secretária da Requerida, que apenas conhece por Domingas.

4.º A reunião ocorreu no dia 19 do referido mês e ano, sendo que, no decorrer da mesma, foi-lhe facultado um documento cujo conteúdo aludia à cessação do seu contrato de trabalho por caducidade.

5.º O Requerente recusou-se a assinar o documento referente à cessação do contrato de trabalho por caducidade.



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se é de se admitir a junção de documentos com as alegações da Apelante e, em função disso, se é de se considerar que a Apelante suspendeu temporariamente a sua actividade e se, como consequência, não pode reintegrar o Apelado.

Com as alegações de fls. 169 a 172, a Apelante juntou os documentos de fls. 173 a 202, procurando demonstrar com os mesmos que pagou os salários devidos ao Apelado, pagou igualmente os subsídios de Natal, bem como que é uma empresa de pequena dimensão e que suspendeu a sua actividade económica por tempo indeterminado no dia 31 de Agosto de 2022.

Quanto aos documentos de fls. 179 a 185 e 187 a 195, a sua junção com as alegações não coloca problemas de maior, na medida em que são documentos que já foram juntos aos autos com a contestação – fls. 35 a 41, 43, 46, 48, 54, 55 e 59.

Já quanto ao documento de fls. 173, não podemos dizer o mesmo. Na verdade, é um documento que aparece pela primeira vez nos autos com as alegações da Apelante. Perante este cenário, é essencial saber se devemos admitir a junção do referido documento e se, consequentemente, o Tribunal “ad quem” pode servir-se do mesmo na apreciação do presente recurso, apesar de o Tribunal “a quo” não ter tido a mesma oportunidade.

Enquanto concretização do princípio da justiça, o artigo 706.º do CPC permite a junção de documentos com as alegações, porque a decisão final do processo deve ser a manifestação, mais perfeita e completa possível, da verdade dos factos que interessam para a solução do litígio.

Todavia, como o recurso visa reapreciar decisões e não produzir decisões novas, com base em pressupostos diferentes daqueles que foram julgados pelo Tribunal “a quo”, a junção de documentos com as alegações não é indiscriminada. Está, antes, sujeita a determinados limites, porque, de contrário, a actuação do Tribunal “ad quem”



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

em sede de recurso poderia ser transformada em verdadeiro julgamento em primeira instância.

Da conjugação do artigo 706.º com o artigo 524.º, ambos do CPC, retira-se o entendimento de que, com as alegações, as partes só podem juntar documentos nos seguintes casos excepcionais: *a)* documentos cuja junção não tenha sido possível até ao encerramento da discussão em primeira instância; *b)* documentos destinados a fazer a prova de factos posteriores aos articulados, ou cuja apresentação só se tenha tornado necessária em virtude de ocorrência posterior; *c)* documento cuja junção apenas se tenha tornado necessária em virtude da decisão proferida na primeira instância.

O documento de fls. 173, que atesta que a Apelante comunicou à Administração Geral Tributária (AGT) que suspendeu as suas actividades por tempo indeterminado a partir do dia 31 de Agosto de 2022, enquadra-se na circunstância da alínea *b)* acima referida, porque se destina a fazer prova de factos posteriores aos articulados. Como facilmente podemos perceber, enquanto a contestação foi apresentada no dia 6 de Julho de 2021 (fls. 25) e a audiência de discussão e julgamento foi realizada no dia 14 de Setembro de 2021 (fls. 76), o referido documento é datado de 9 de Dezembro de 2022, data em que deu entrada na AGT. Portanto, até ao último momento em que era possível juntar o documento em primeira instância (encerramento da discussão da causa em primeira instância, mediante o pagamento de uma multa), o facto que é atestado pelo documento de fls. 173 não tinha ainda ocorrido.

Por isso, apesar de o facto atestado pelo documento de fls. 173 não ter sido colocado pela Apelante no Tribunal "a quo", deve o referido documento ser recebido, porque tem subjacente um facto posterior aos articulados e também posterior ao encerramento da discussão da causa em primeira instância. Assim, consideramos que a Apelante comunicou à AGT que suspendeu temporariamente a sua actividade a partir do dia 31 de Agosto de 2022.

Na verdade, a falada suspensão temporária da actividade da Apelante, consiste na suspensão da relação jurídico-laboral por motivos respeitantes ao empregador, cujo regime jurídico vinha prevista nos artigos 184.º a 197.º da LGT de 2015.

Apesar de o recurso estar a ser apreciado na vigência da Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, que aprovou a nova Lei Geral do Trabalho, o litígio subjacente será decidido com base na LGT de 2015, porque é a lei que vigorava à data dos factos e da propositura da acção, para além de que a "a lei só dispõe para o futuro", nos termos da 1.ª parte do n.º 1 do artigo 12.º do Código Civil e nas disposições transitórias da nova Lei Geral do Trabalho, sobre a aplicação da lei no tempo, faz-se apenas referência aos contratos de trabalho por tempo determinado.



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

A suspensão da relação jurídico-laboral é uma das vicissitudes do contrato de trabalho, mas não implica a sua extinção. Ocorrendo a suspensão, o contrato de trabalho é colocado numa espécie de “hibernação jurídica”, o que faz com que, temporariamente, deixe de produzir os seus efeitos normais e, tão logo cessem as razões da suspensão, volte a produzir estes efeitos. Era o que vinha disposto no n.º 1 do artigo 185.º da LGT de 2015, nos termos do qual, “Durante o período de suspensão, salvo disposição expressa em contrário, cessam os direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, no entanto, os deveres de respeito e lealdade”.

Para que ocorra a suspensão do contrato de trabalho, determinados requisitos têm de estar presentes. Em primeiro lugar, é necessário que o impedimento da prestação da actividade laboral ou do seu recebimento seja temporário, já que o impedimento definitivo implica a caducidade do contrato de trabalho. Em segundo lugar, por ser temporário, o impedimento tem de ter uma duração determinada no tempo, não podendo prolongar-se indefinidamente. Em terceiro e último lugar, a causa do impedimento não pode ser imputável às partes.

Estes requisitos, que são cumulativos, só são absolutos quando está em causa a suspensão por motivos respeitantes ao trabalhador. Estando em causa a suspensão por motivos respeitantes ao empregador, o fundamento do impedimento é-lhe imputável em determinadas circunstâncias. É o que ocorre nos termos da alínea c) do artigo 193.º da LGT de 2015, quando a suspensão resulta do “encerramento temporário do estabelecimento para obras, para instalação de equipamentos ou por determinação das autoridades competentes”.

Apesar de a suspensão do contrato de trabalho fazer cessar os direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral inerentes à prestação da actividade laboral (artigo 185.º n.º 1 da LGT de 2015), não é, por definição, incompatível com a manutenção dessa relação, não sendo, por isso, afectadas a posição de pertença do trabalhador à empresa e os aspectos do contrato de trabalho que não são inerentes à prestação da actividade laboral. Por essa razão, o trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho e o período de suspensão do contrato de trabalho conta para efeitos de antiguidade e não interrompe o decurso do prazo de caducidade do contrato de trabalho por tempo determinado— artigo 186.º da LGT de 2015 [cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra: Almedina, p. 790].

Dito de outro modo, se a posição de pertença do trabalhador à empresa não fica afectada, conservando, antes, o direito ao posto de trabalho, a suspensão do contrato de trabalho não torna impossível ou inviável a reintegração, como pretende fazer crer a Apelante. Por isso, sendo esta a opção do Apelado, deve a Apelante reintegrá-lo, até



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

porque a esta altura já deve ter retomado a sua actividade. Só assim não será se, tendo a Apelante retomado a sua actividade, acordar com o Apelado a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo ou se tiver ocorrido o encerramento definitivo, porque, neste último caso, haverá a extinção do contrato de trabalho por caducidade.

Por outro lado, se a causa da suspensão do contrato de trabalho não se enquadrar nas situações de crise empresarial (motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras situações de força maior que afectam gravemente a actividade normal da empresa), mas for imputável ao empregador ou a motivo de seu interesse, porque decorre de sua decisão (realização de obras ou instalação de equipamentos) ou decorre da aplicação de sanções pelas autoridades competentes (determinação das autoridades competentes), do ponto de vista lógico é incompreensível que o trabalhador fique privado do seu salário, pelo facto de a suspensão do contrato de trabalho fazer cessar, temporariamente, os direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral inerentes à prestação da actividade laboral (artigo 185.º n.º 1 da LGT de 2015). Do nosso ponto de vista, nestas circunstâncias, este efeito geral da suspensão do contrato de trabalho sofre um afrouxamento e, por isso, o empregador continua a ter a obrigação de pagamento dos salários dos trabalhadores com os contratos de trabalho suspensos [cfr. AMADO, João Leal (2010), *Contrato de Trabalho*, 2.ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora, p. 357 e MARTINEZ, Pedro Romano (2007), *Direito do Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra: Almedina, p. 765].

Uma vez que foi a Apelante quem alegou a suspensão temporária da sua actividade comercial, para beneficiar das vantagens desse regime, cabia-lhe fazer a prova dos factos constitutivos dessa suspensão, indicando os motivos e juntando as comunicações que foram feitas à Inspeção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego nos termos do artigo 194.º do LGT de 2015, porque só assim estaríamos em condições de apurar se, por um lado, os motivos enquadram-se nas situações de crise empresarial ou, por outro, se são imputáveis ao empregador ou de seu interesse. Não tendo assim procedido e tendo se limitado a comunicar a suspensão à AGT, presumimos que a mesma lhe é imputável, pelo que se mantém a obrigação de pagamento de salários.

Assim, mesmo tendo havido suspensão da actividade da Apelada a partir de 31 de Agosto de 2022, para além de a Apelante manter a obrigação de pagar salários, não é impossível ou inviável a reintegração do Apelado, daí que, neste particular, é negado provimento ao recurso.

Segunda questão a decidir: saber se o Tribunal “ad quem” pode, em sede de recurso, conhecer de questões novas, concretamente da questão da prescrição de todos os créditos reclamados pelo Apelado.



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

Esta segunda questão a decidir suscita um problema relativo ao poder de cognição do Tribunal da Relação, enquanto Tribunal da segunda instância, no sentido de se saber em que termos pode o Tribunal “ad quem” ultrapassar os limites do julgamento do Tribunal “a quo”. Ou seja, a pergunta que se coloca e cuja resposta se pretende é a seguinte: não tendo o Tribunal “a quo” apreciado determinada questão na sentença recorrida, porque não foi colocada pelas partes, pode o Tribunal “ad quem” pronunciar-se sobre o mérito da mesma, sendo suscitada em sede de recurso?

A nossa resposta é negativa, porque, como regra, o Tribunal “ad quem” não pode apreciar uma questão nova em sede de recurso.

Temos de ter presente que os recursos são o principal meio de impugnação de decisões judiciais e a sua função traduz-se na reapreciação dessas decisões e não na realização de novo julgamento com fundamento em questões novas.

Enquanto principal meio processual de impugnação, o recurso tem sempre como objecto a decisão judicial impugnada. Deste modo, a reapreciação da decisão impugnada tem de ser feita com base nos elementos apurados pelo Tribunal “a quo”, pois é apenas com base nestes elementos que se pode avaliar a correição dessa decisão, isto é, se a decisão foi proferida em conformidade com os elementos colocados e apurados no processo.

Tendo em conta as normas que no CPC regulam a matéria dos recursos, depreende-se que é esta a lógica do sistema de recursos previsto neste Código. Por isso, transitada em julgado determinada decisão judicial, a sua impugnação, com base em documentos de que a parte não tivesse conhecimento ou de que não tivesse podido fazer uso antes, só é possível por meio de recurso extraordinário (artigo 771.º, alínea *c*), do CPC).

Esta é também a posição da jurisprudência do Tribunal Supremo, tal como se atesta no Acórdão de 27 de Junho de 2008, proferido no processo n.º 1183/07, onde vem referido que, “Como é já ponto assente na nossa jurisprudência, os recursos não são meios para obter decisão nova, mas tão-somente para reapreciar a decisão tomada pelo Tribunal recorrido e não a de julgar questões novas suscitadas pelas alegações” [acórdão publicado em *TRIBUNAL SUPREMO – Colectânea de Acórdãos*, Edição especial comemorativa do 24.º aniversário da instalação do Tribunal Supremo, de 12 de Abril de 2014, pp. 239 a 248].

Considerando que o recurso é o meio processual de reapreciação de decisões judiciais, o seu âmbito está objectivamente circunscrito às questões levantadas pelas partes no Tribunal “a quo”, pelo que, enquanto princípio, não se pode requerer ao Tribunal “ad quem” e este está impedido de se pronunciar sobre questões que não se incluem no objecto da causa tal como foi apresentada e decidida no Tribunal recorrido,



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

com excepção das questões que são de conhecimento oficioso – artigos 514.º e 660.º n.º 2 do CPC [Nesse sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal Supremo de 14 de Março de 2018, proferido no processo n.º 132 (1895/12) 12].

No caso em julgamento, quer nos articulados, quer no despacho saneador e quer ainda na decisão recorrida, constata-se que na discussão da causa em primeira instância em nenhum momento foi suscitada e discutida a questão agora colocada nas alegações pela Apelante, que tem a ver com a prescrição de todos os créditos reclamados pelo Apelado.

Assim, relativamente ao julgamento da causa em primeira instância, temos aqui factos completamente novos, que não chegaram ao conhecimento da Apelada naquele julgamento e nem mesmo foram submetidos a apreciação do Tribunal “a quo”, para além de que são factos que não se enquadram nas excepções previstas nos artigos 514.º e 660.º n.º 2 do CPC, porque não são factos notórios, o seu conhecimento não é apreendido pelo Tribunal “a quo” por causa do exercício das suas funções e nem este conhecimento é oficiosamente imposto pela lei.

Uma vez que a Apelante está legalmente impedida de apresentar no Tribunal “ad quem” factos ou questões que não foram apresentados e discutidos no Tribunal “a quo” e na medida em que os referidos factos ou questões não se enquadram nas excepções previstas nos artigos 514.º e 660.º n.º 2 do CPC, não pode a questão da prescrição dos créditos laborais ser atendida para sustentar a revogação da decisão recorrida, tal como é pretendido pela Apelante. Como consequência, neste particular, é igualmente negado provimento ao recurso.

Terceira questão a decidir: saber se se pode considerar provado que a Apelante pagou ao Apelado todos os subsídios que lhe eram devidos.

Sobre esta questão a decidir, a Apelante afirma que fez prova nos autos de que sempre cumpriu com as suas obrigações, tendo demonstrado documentalmente que todos os subsídios de férias foram pagos, bem como os subsídios de Natal de 2015, 2016 e 2020.

Contrariamente, o Tribunal “a quo”, na sentença recorrida, embora tenha reconhecido que, no geral, a Apelante pagava o subsídio de férias, concluiu que nunca pagou a gratificação de férias e, por essa razão, condenou a Apelante a pagar ao Apelado as referidas gratificações de 2012 a 2016 e 2018 a 2020, no valor total de KZ. 145.000,00 (Cento e Quarenta e Oito Mil Kwanzas). De igual modo, condenou a Apelante a pagar ao Apelado o subsídio de Natal de 2015 e 2020, porque concluiu que não foram ainda pagos.



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

A quem assiste razão?

Entendemos que a razão está do lado da Apelante e que há algum equívoco por parte do Tribunal "a quo", porque, na perspectiva da LGT, não existe diferença entre gratificação de férias e subsídio de férias. Pelo contrário, as duas expressões são equivalentes e, quer uma, quer outra, expressam a remuneração adicional que é paga ao trabalhador durante o período de gozo de férias. Durante este período, o trabalhador, para além de receber a remuneração correspondente ao salário de base (artigo 139.º n.º 1 da LGT de 2015), recebe por acréscimo, a título de gratificação ou subsídio de férias, 50% do salário de base, salvo se for convencionado valor superior – artigos 139.º n.º 2 e 158.º n.º 1, alínea *a*), e n.º 2 da LGT de 2015.

Se tivermos em conta que o Apelado fundamenta o seu pedido de pagamento da gratificação de férias na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 158.º da LGT de 2015, é evidente que se está a referir ao subsídio de férias, porque se estivesse a fazê-lo em relação à remuneração paga durante o período de gozo de férias, a justificação legal teria de ser o n.º 1 do artigo 139.º da LGT de 2015.

Assim, tendo o Tribunal "a quo" concluído que a Apelante pagou os subsídios de férias dos anos de 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018, 2019 e 2020, não faz sentido concluir, logo de seguida, que não pagou as gratificações das mesmas férias.

Salvo melhor entendimento, o ponto de vista do Tribunal "a quo", manifestado na sentença recorrida, parece sugerir que o trabalhador, durante o período de gozo de férias, tem direito a três remunerações: o salário (artigo 139.º n.º 1 da LGT de 2015), o subsídio de férias e a gratificação anual (artigo 158.º n.º 1, alínea *a*), da LGT de 2015). Como é evidente, não é esta a realidade que resulta da lei. Da lei, infere-se que o trabalhador, durante este período, para além de ter direito ao salário de base, tem ainda direito a 50% do salário de base, sem prejuízo de valor superior que for acordado.

Nessa medida, quanto ao subsídio ou gratificação de férias, tendo o Tribunal "a quo" constatado que o mesmo foi sempre pago, não devia ter condenado a Apelante no respectivo pagamento, nos termos em que o fez. Se algum pagamento é devido, justifica-se apenas o pagamento das diferenças dos anos em que foi feito abaixo do mínimo legal, o que só ocorreu no ano de 2015, conforme documento de fls. 40 e também conforme foi observado pelo Tribunal "a quo" – fls. 162.

Em função disso, relativamente ao subsídio de férias, o Apelado tem apenas direito a KZ. 3.000,00 (Três Mil Kwanzas), pelo facto de em 2015 ter recebido KZ. 17.000,00 (Dezassete Mil Kwanzas), quando devia ter recebido KZ. 20.000,00 (Vinte Mil Kwanzas), que corresponde a 50% do seu salário base, que a esta altura já era de KZ. 40.000,00 (Quarenta Mil Kwanzas).



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

Quanto ao subsídio de Natal, também designado de salário do décimo terceiro mês, é nosso entendimento que não assiste razão à Apelante, porquanto, estando obrigado a pagar 50% do salário de base (artigo 158.º n.º 1, alínea *b*), da LGT de 2015), no ano de 2016 ao Apelado pagou apenas KZ. 10.856,20 (Dez Mil, Oitocentos e Cinquenta e Seis Kwanzas e Vinte Cêntimos), quando devia pagar KZ. 20.000,00 (Vinte Mil Kwanzas), conforme documento de fls. 59. Assim, a Apelante deixou de pagar KZ. 9.143,08 (Novel Mil, Cento e Quarenta e Três Kwanzas e Oito Cêntimos) e, por isso, foi bem condenada a pagar esta diferença.

De igual modo, ainda em relação ao subsídio de Natal, entendemos que não assiste razão à Apelante, na medida em que, de facto, não fez prova nos autos, com os documentos de fls. 32 a 62, do pagamento dos subsídios correspondentes aos anos de 2015 e 2020. Daí que, para nós, foi bem condenada a pagar o valor de KZ. 40.000,00 (Quarenta Mil Kwanzas), na proporção de KZ. 20.000,00 (Vinte Mil Kwanzas) por cada um dos anos.

Assim, neste particular, é dado provimento parcial o recurso, devendo considerar-se que a Apelante pagou ao Apelado os subsídios de férias e de Natal, com excepção de KZ. 3.000,00 (Três Mil Kwanzas) referente ao subsídio de férias do ano de 2015 e de KZ. 49.143,08 (Quarenta e Nove Mil, Cento e Quarenta e Três Kwanzas e Oito Cêntimos) referente aos subsídios de férias dos anos de 2015, 2016 e 2020.

Quarta questão a decidir: saber se a norma do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015, são inconstitucionais e, por isso, o Tribunal “a quo” devia ter recusado a sua aplicação.

Com a Constituição da República de Angola de 2010 (CRA), aos Tribunais em geral foi atribuída a competência de fiscal da constitucionalidade dos actos normativos e dos actos administrativos. Assim, o nosso sistema de controlo concreto da constitucionalidade é difuso, porque esta não é uma competência exclusiva do Tribunal Constitucional. Este alargamento da competência de fiscal da constitucionalidade para além do Tribunal Constitucional é efectuado pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA, onde vem referido que “Os Tribunais garantem e asseguram a observância da constituição, das leis e demais disposições normativas vigentes, a protecção dos direitos e interesses legítimos dos cidadãos e das instituições e decidem sobre a legalidade dos actos administrativos” [cfr. MACHADO, Jónatas E. M.; COSTA, Paulo Nogueira da e HILÁRIO, Esteves Carlos (2021), *Direito Constitucional Angolano*, 5.ª Edição, Petrony, pp. 305 a 308].

Com base nesta competência, os Tribunais da jurisdição comum, onde se inclui o Tribunal “a quo”, estão investidos no poder/dever de fiscais da constitucionalidade e,



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

por isso, devem recusar a aplicação de qualquer norma ordinária, sempre que considerarem que a mesma viola a Constituição.

De acordo com a alínea *b)* do dispositivo da sentença recorrida, a Apelante foi condenada no pagamento de todos os salários do Apelado deixou de receber, desde a data do despedimento até a data do trânsito em julgado, mas com o limite de quatro meses, porque o Tribunal “a quo” caracterizou a Apelante como uma empresa de média dimensão.

Sobre os salários intercalares, o Tribunal “a quo” cumpriu na íntegra a determinação do n.º 3 do artigo 208.º da LGT de 2015. Tendo considerado que a Apelante é uma empresa de média dimensão, condenou a mesma a pagar ao Apelado o valor correspondente a quatro salários, num total de KZ. 160.000,00 (Cento e Sessenta Mil Kwanzas).

É bem verdade que a norma acabada de citar determina que os salários intercalares são pagos até à reintegração do trabalhador (não até ao trânsito da decisão, conforme afirma o Juiz do Tribunal “a quo” na sentença recorrida). Mas, incompreensivelmente, faz-se na mesma norma uma remição para o n.º 3 do artigo 209.º da LGT de 2015, onde o legislador limita o número de salários intercalares devidos. De acordo com esta remição, se o trabalhador não for antes reintegrado, os salários intercalares são pagos com o limite máximo de 6 (seis) meses nas grandes empresas, de 4 (quatro) meses nas médias empresas e de 2 (dois) meses nas pequenas e micro-empresas. Daí termos afirmado acima que, neste particular, o Tribunal “a quo” cumpriu estritamente com a lei.

Entretanto, é nosso entendimento que a fixação desses limites máximos de pagamento dos salários intercalares, não só desvaloriza a cotação do despedimento, como também é uma solução que recompensa o empregador faltoso, na medida em que diminui consideravelmente os encargos financeiros com o trabalhador ilicitamente despedido e pode ser usado como meio normal de contenção de gastos com o pessoal e de pressão para o *despedimento indirecto*. Para além disso, é também uma solução contrária à toda a lógica e à finalidade da declaração de ilicitude do despedimento, pois esta declaração tem como consequência a recuperação retroactiva da vigência do contrato de trabalho, tendo o empregador a obrigação de pagar ao trabalhador todas as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ser efectivamente reintegrado.

De igual modo, é uma solução que permite o incumprimento contratual por parte do empregador, porque, se não tivesse havido o despedimento ilícito, ao trabalhador teria sido pago toda a retribuição decorrente da execução do contrato de trabalho e é,



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

acima de tudo, uma solução que bate de frente com o *princípio da justa indemnização*, previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA.

Sem pretendermos entrar em discussões filosóficas sobre o conceito de justiça, entendemos que, no caso concreto, o justo implica a reparação integral de todos os danos sofridos pelo trabalhador por causa do despedimento ilícito, onde se inclui a retribuição que o trabalhador deixou de receber, enquanto dano patrimonial na modalidade de lucro cessante, porque de outro modo a indemnização nunca será considerada justa.

É bem verdade que ao condenarmos a entidade empregadora a pagar os salários intercalares ao trabalhador desde a data do despedimento até a sua efectiva reintegração, questiona-se se esta indemnização ainda seria justa, porquanto temos consciência da morosidade processual desde a propositura da acção até ao trânsito em julgado da decisão, porque o processo ao seguir todas as instâncias de recurso resultaria no ónus bastante pesado para o empregador.

Ainda assim, entendemos que não deve ser o trabalhador a suportar esse risco, impondo-se limites no ressarcimento em função da dimensão da empresa, visto que não foi o trabalhador que despoletou a situação da ilicitude do despedimento.

Por isso, é razoável que numa futura alteração legislativa fosse definido um tempo limite para o empregador pagar os salários intercalares e fosse criada uma entidade pública que se responsabilizasse pelo tempo restante. Não havendo por enquanto esta solução no nosso ordenamento jurídico, deve a Apelante reparar integralmente os danos sofridos pelo Apelado, como consequência natural da ilicitude do despedimento disciplinar.

Assim, a solução do n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a última parte do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015, é uma solução injusta, patrimonialmente desvantajosa para o trabalhador, que desvirtua a lógica da declaração de ilicitude do despedimento e é, sobretudo, uma solução inconstitucional porque contraria o *princípio da justa indemnização*, pois não tem em vista a reparação integral dos danos efectivamente sofridos pelo trabalhador.

Esta inconstitucionalidade, para além de se fundamentar na violação do *princípio da justa indemnização*, fundamenta-se também na violação do *princípio da igualdade*, consagrado no artigo 23.º da CRA.

Para se aferir esta inconstitucionalidade com base na violação do princípio da igualdade, é determinante sublinhar que, do ponto de vista de qualquer trabalhador despedido, as consequências do despedimento são exactamente as mesmas: a *perda do emprego* e, como consequência, a *perda do direito à retribuição a contar do*



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

despedimento. Portanto, a condição de base de qualquer trabalhador despedimento é a mesma.

Sendo que a condição de base de qualquer trabalhador despedido é a mesma, declarado ilícito o despedimento, não se justifica o tratamento desigual reservado pelo legislador, que tem como critério a dimensão da empresa. Deste modo, se qualquer trabalhador despedido perde o emprego e o direito à retribuição, a declaração de ilicitude do despedimento deve ter as mesmas consequências, independentemente de o empregador ser uma empresa de grande, média, pequena ou micro-empresa dimensão.

Este é o sentido positivo do princípio da igualdade, que impõe tratamento igual de situações iguais (ou tratamento semelhante de situações semelhantes) e tratamento desigual de situações desiguais, mas substancial e objectivamente desiguais, impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas e não criadas ou mantidas artificialmente pelo legislador [cfr. MIRANDA, Jorge (2000), *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3.ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra Editora, p. 239].

Expressando esse entendimento, RAUL CARLOS VASQUES ARAÚJO e ELISA RANGEL NUNES afirmam o seguinte: “O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes dos direitos fundamentais. Ela pode ser atendida enquanto «igualdade formal» (igualdade jurídica), própria do Estado liberal, e «igualdade material» que prevê que as pessoas sejam iguais, mas baseadas em pressupostos bem claros, ou seja, não se pode tratar duas pessoas como iguais que verdadeiramente não o sejam. Este princípio impõe um tratamento jurídico idêntico a todos os que se encontrem em situação idêntica ou similar” [cfr. ARAÚJO, Raul Carlos Vasques e NUNES, Elisa Rangel (2014), *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, p. 261].

Consequentemente, o legislador juslaboral angolano estava obrigado a tratar de modo igual situações iguais, consagrando um único modo de se calcular os salários intercalares, a exemplo do que tinha feito na vigência da LGT de 2000, concretamente no n.º 3 do seu artigo 228.º.

É importante lembrar que o legislador é também um dos destinatários do princípio da igualdade e, por isso, “Toda a lei ordinária deve obedecer ao princípio, tanto nas suas precipitações imediatas de igualização e diferenciação como no seu conteúdo geral” e “não pode sobrepor-se, em caso algum, aos princípios constitucionais materiais”, como é o caso do princípio da igualdade, considerado um limite material implícito da revisão constitucional, cuja preterição acarretaria uma derrogação ou quebra inadmissível [cfr. MIRANDA, Jorge (2000), pp. 241 a 242].



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

Uma vez que o legislador procedeu de maneira diferente, tendo feito variar o montante dos salários intercalares à dimensão da empresa, claramente violou o princípio da igualdade e, por essa razão, reforçamos o entendimento da inconstitucionalidade da norma que fixa limites máximos para o cálculo dos salários intercalares, uma vez declarado ilícito o despedimento disciplinar.

Estando em causa uma norma inconstitucional, o Tribunal "a quo", tal como qualquer outro Tribunal, tinha de considerar esta inconstitucionalidade, por força do n.º 1 do artigo 177.º da CRA e recusar a aplicação do n.º 3 do artigo 208.º conjugado com do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015. Como consequência, declarado ilícito o despedimento do Apelado, tinha de condenar a Apelante a pagar-lhe todos salários que deixou de receber desde o despedimento até à reintegração.

Em função do que acabamos de dizer, consideramos inconstitucionais as normas do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015, quanto à limitação dos salários intercalares de acordo com a dimensão da empresa e, assim, recusamos a sua aplicação, devendo ser alterada a sentença quanto aos salários intercalares, tal como já foi decidido por este Tribunal no Acórdão de 27 de Abril de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 13/2022; no Acórdão de 25 de Maio de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 22/2022 e no Acórdão de 6 de Julho de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 08/2023.

Nesse sentido, alterando-se a sentença recorrida, deve a Apelante ser condenada a pagar os salários do Apelado desde 19 de Dezembro de 2022 até a reintegração. Tendo como referência esta data, decorreram até ao momento 18 meses, que multiplicados por KZ. 40.000,00 (Quarenta Mil Kwanzas), perfaz um total de KZ. 720.000,00 (Setecentos e Vinte Mil Kwanzas). Assim, alterando-se a sentença recorrida, deve a Apelante ser condenada a pagar este montante a título de salários intercalares, sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até à reintegração.

Quinta questão a decidir: saber se, com base nos documentos junto aos autos com as alegações da Apelante, pode esta ser considerada uma empresa de pequena dimensão.

Com esta questão a decidir, o que a Apelante pretende, como finalidade última, é reduzir os valores da indemnização substitutiva e dos salários intercalares, porque estes valores são maiores ou menores conforme a dimensão da empresa, nos termos dos artigos 240.º n.º 1 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015.

Porém, tendo considerado na quarta questão a decidir que a norma que fixa esses valores com base na dimensão da empresa é uma norma inconstitucional, é evidente que



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

deixa de ter qualquer interesse a discussão sobre a dimensão da Apelante, porque, sendo considerada empresa de média dimensão ou empresa de pequena dimensão, pagará sempre o mesmo valor a título de salários intercalares e, se for o caso, a título de indemnização substitutiva.

Assim, pela resposta dada à quarta questão a decidir, fica prejudicado o conhecimento desta última questão a decidir.



DECISÃO

Por todo o exposto, acorda-se em dar provimento parcial ao recurso de apelação e, conseqüentemente, altera-se a sentença recorrida e condenando-se a Apelante a pagar ao Apelado o valor de KZ. 3.000,00 (Três Mil Kwanzas), como parte do subsídio de férias do ano de 2015; o valor de KZ. 49.143,08 (Quarenta e Nove Mil, Cento e Quarenta e Três Kwanzas e Oito Cêntimos) referente aos subsídios de férias dos anos de 2015, 2016 e 2020 e a pagar também o valor de KZ. 720.000,00 (Setecentos e Vinte Mil Kwanzas), a título de salários intercalares, sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até à reintegração, salvo se o contrato de trabalho tiver cessado por caducidade.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 04 de Julho de 2024

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Cláudia Juelma Faztudo Ernesto Carvalho (1.^a Adjunta)

Magno dos Santos Bernardo (2.^o Adjunto)



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