



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

**Processo:** 16/2022

**Relator:** Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

**Data do acórdão:** 30 de Março de 2023

**Votação:** Unanimidade

**Meio processual:** Apelação

**Decisão:** Revogada a sentença recorrida

**Palavras-chaves:**

Acção de recurso em matéria disciplinar.

Estrutura da sentença.

Salários intercalares.

Prescrição dos créditos salariais.

Caducidade do direito de acção.

Princípio da segurança no emprego.

Violação do aviso prévio.

Princípio do dispositivo.

Inconstitucionalidade do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º da LGT.

**Sumário do acórdão**

I – Se, no caso em apreciação, o Apelante tivesse formulado como pedido principal o pagamento dos salários devidos desde o momento que deixou de trabalhar (daqui em diante, créditos salariais), não teríamos qualquer dúvida em reconhecer a prescrição do direito de reclamar estes créditos salariais, independentemente da data em que se considere ter sido feito o aviso prévio.

II – Na medida em que o pedido principal é relativo à regularidade da cessação da relação jurídico-laboral, não se coloca a questão do prazo prescricional do artigo 302.º da LGT. Se admitíssemos a sua aplicação ao caso concreto, estaríamos a admitir o absurdo de, uma vez declarado ilícito o despedimento disciplinar (nulidade ou improcedência), o trabalhador ser reintegrado mas não ter direito a receber os salários intercalares, porque já decorreu o prazo de prescrição dos créditos salariais. Esta solução seria um absurdo, porque o pagamento dos salários intercalares é uma consequência da ilicitude do despedimento disciplinar e fundamenta-se no instituto da responsabilidade civil, cujo princípio da reconstituição natural impõe o pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal.

III – Em situações como a configurada nos presentes autos, onde a cessação do contrato de trabalho ocorreu por iniciativa do empregador e o trabalhador questiona a regularidade do modo como ocorreu esta cessação, deve-se ter em conta o prazo de



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

caducidade do direito de acção, que logicamente abrange todos os efeitos da ilicitude do despedimento, inclusivo os salários intercalares e necessariamente exclui a aplicação do prazo prescricional do artigo 302.º da LGT quanto aos efeitos da ilicitude do despedimento.

IV – Como consequência do princípio da segurança no emprego, constitucionalmente previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA, a ilicitude do despedimento disciplinar implica a colocação do trabalhador na condição em que estaria se não tivesse sido despedido. Por isso, declarado ilícito o despedimento, para além da reintegração, ao trabalhador são devidos os pagamentos dos salários intercalares, não podendo deixar de ser pagos com fundamento na prescrição dos créditos salariais de acordo com artigo 302.º da LGT.

V – Faltando apenas 11 (onze) dias de calendário, é evidente que não foi cumprido o aviso prévio de 15 (quinze) dias úteis previsto no n.º 4 do artigo 17.º da LGT e muito menos o aviso prévio de 30 (trinta) dias previsto na cláusula 8.ª do contrato de trabalho – fls. 41. Significa que, tendo por referência o dia 26 de Abril de 2016, o contrato de trabalho já se tinha renovado automaticamente e, por isso, a sua caducidade pelo decurso do prazo já não podia produzir efeitos.

VI – Assim, por exclusão de partes, não podendo a caducidade do contrato de trabalho produzir os seus efeitos normais, porque quando foi feito o aviso prévio já tinha havido renovação automática e tendo o contrato de trabalho cessado por decisão unilateral da Apelada, temos de concluir que estamos em presença de um verdadeiro despedimento, mas de um despedimento disciplinar, pois não foram invocadas causas objectivas para justificar a extinção do vínculo jurídico-laboral.

VII – Beneficiando o trabalhador da liberdade de desvinculação, vigora, quanto à reintegração e aos salários intercalares, o princípio do dispositivo na sua plenitude, tendo, por isso, o interessado o ónus de formular os pedidos correspondentes e não pedir apenas ao Tribunal “a quo” que declare nulo o despedimento, como se este órgão tivesse a obrigação de retirar da declaração de nulidade as consequências legais.

VIII – Os salários intercalares são uma consequência normal da ilicitude do despedimento disciplinar, que se fundamenta no instituto da responsabilidade civil contratual e é um direito independente do direito do trabalhador à reintegração. Ou seja, havendo ou não reintegração, os salários intercalares devem ser pagos, desde que devidos.

IX – Logo, 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 desfavorável para o trabalhador e, por outro lado, é uma solução inconstitucional por contrariar o *princípio da justa indemnização*, pois a solução em causa não tem em vista a reparação integral dos danos sofridos pelo trabalhador e por



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

ofender o princípio da igualdade, porque, sendo que na perspectiva de qualquer trabalhador despedido a situação do vínculo jurídico-laboral é a mesma (perda do emprego e da remuneração), o legislador juslaboral angolano estava vinculado a tratar de modo igual situações iguais, consagrando uma única forma de se determinar o montante dos salários intercalares devidos pela ilicitude do despedimento disciplinar.

(Sumário elaborado pelo Relator)



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

### **RELATÓRIO**

**RECORRENTE...**, solteiro, filho de (...) e de (...), com contacto telefónico n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra **RECORRIDA...**, com sede na Zona Industrial do PDIC, lote (...), Catumbela, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Luanda sob o n.º (...), contribuinte n.º (...), pedindo que a acção fosse julgada procedente e, em consequência, considerada irregular a forma de cessação do contrato de trabalho por falta de aviso prévio e a Recorrida condenada a pagar-lhe os salários devidos desde o momento que deixou de trabalhar até à presente data.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Recorrente foi admitido como trabalhador da Recorrida no dia 07 de Maio de 2014, com a função de ajudante de pedreiro, auferindo o salário mensal de KZ. 18.754,00 (Dezoito Mil, Setecentos e Cinquenta e Quatro Kwanzas). O contrato de trabalho foi celebrado por tempo determinado, que se renovou automaticamente por mais de 4 (quatro) vezes. Em 2019 foi-lhe dado a conhecer que o seu contrato de trabalho tinha terminado, mas sem aviso prévio, o que viola o disposto no artigo 17.º n.ºs 4 e 5 da LGT.

Citada (fls. 51), a Recorrida contestou por excepção e por impugnação, tendo pedido a procedência da excepção peremptória e a absolvição do pedido, bem como a condenação do Recorrente como litigante de má-fé em multa e indemnização em valor não inferior a KZ. 500.000,00 (Quinhentos Mil Kwanzas). Não sendo caso disso, pediu a improcedência, porque não provada, da acção e a sua absolvição do pedido.

Para o efeito, alega, em síntese, que o recurso em matéria disciplinar foi apresentando junto do Ministério Público no dia 17 de Junho de 2019, depois de decorridos 3 (três) anos e 52 (cinquenta e dois) dias, uma vez que o Recorrente teve



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

conhecimento da não renovação do contrato de trabalho no dia 26 de Abril de 2016, conforme o aviso prévio. Uma vez que o prazo do artigo 302.º é peremptório, extinguiu-se o seu direito de crédito por prescrição, que é uma excepção peremptória. O contrato de trabalho do Recorrente durou entre Maio de 2014 e Maio de 2016, não tendo, por isso, sido renovado por 4 (quatro) vezes, mas apenas por uma vez. Porque devidamente patrocinado por advogado, não pode o Recorrente desconhecer a estatuição do n.º 5 do artigo 17.º, assim como o prazo de prescrição previsto no artigo 302.º. Por isso, litiga de má-fé, tendo deduzido uma pretensão cuja falta de fundamento não podia ignorar.

Antes da propositura da presente acção, o Recorrente requereu a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal "a quo" (fls. 04), tendo sido realizada a respectiva reunião de conciliação no dia 26 de Agosto de 2020, mas sem obtenção de acordo entre as partes – fls. 23 a 24. Por isso e porque o Recorrente não desistiu da sua pretensão e manifestou a vontade de avançar para a fase judicial (fls. 24), foram os autos remetidos ao Tribunal "a quo" – fls. 29.

Recebido o processo no Tribunal "a quo" e sem que tivesse terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória, cujo objectivo foi a tentativa de conciliação e a discussão da excepção e do pedido e simultaneamente ordenou-se a notificação do Recorrente para tomar conhecimento da contestação e responder à excepção no prazo de 15 (quinze) dias – fls. 68.

Realizada a audiência preparatória no dia 28 de Outubro de 2021 (fls. 73 a 75), juntou-se aos autos um requerimento de dedução de incidente de falsidade (fls. 76 a 78) e a resposta à contestação, tendo o Recorrente reiterado a necessidade de procedência da acção e de condenação da Recorrida no pedido e requerido a improcedência da excepção peremptória levantada na contestação – fls. 81 a 86.

Notificada (fls. 80vs.), a Recorrida contestou o incidente de falsidade, pedindo que fosse negado provimento ao mesmo ou, caso não fosse este o entendimento, que fossem ouvidas as duas testemunhas que presenciaram a recusa do Recorrente em assinar – fls. 89 a 90.

De seguida, foi proferida a sentença que julgou totalmente procedente a excepção peremptória de prescrição de créditos, porque considerada provada e, em consequência, absolveu a Recorrida do pedido – fls. 93 a 97.

Desta decisão interpôs recurso o Recorrente, agora Apelante (fls. 101), que foi devidamente admitido, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, como de apelação, com efeito meramente devolutivo – fls. 104.

Do despacho de admissão do recurso, foi o Apelante notificado no dia 10 de Maio de 2022 (fls. 107) e, no dia 18 do mesmo mês e ano, sem requerer prazo para



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

exame e alegações nos termos do n.º 1 do artigo 699.º do Código de Processo Civil (CPC), ofereceu as suas alegações – fls. 109 a 117.

Ordenada a subida dos autos ao Tribunal “ad quem” (fls. 118), foi o mesmo remetido no dia 25 de Agosto de 2022 – fls. 122.

Distribuído o recurso e feita a revisão do processo (fls. 124), convidou-se o Apelante para esclarecer as conclusões das alegações, sob pena de não se tomar conhecimento do objecto do recurso – fls. 125 a 128.

Notificado deste despacho (fls. 129), o Apelante cumpriu com o mesmo (fls. 130 a 131), tendo rematando com as seguintes conclusões:

1.<sup>a</sup> O Tribunal “a quo” na sua douta decisão de saneador sentença, do nosso ponto de vista, não aplicou devidamente o artigo 302.º da Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho), uma vez que a norma em causa aplica-se às situações em que haja despedimento ou outra forma de extinção da relação jurídico-laboral, que não é o caso concreto.

2.<sup>a</sup> Assim, não havendo despedimento ou outra forma de cessação da relação jurídico-laboral, a referida norma não é aplicável ao caso concreto.

3.<sup>a</sup> Uma vez que a LGT é omissa quanto aos prazos para recorrer aos Tribunais, deve recorrer-se subsidiariamente ao Código Civil (CC), concretamente aos seus artigos 300.º e seguintes.

4.<sup>a</sup> A Apelada violou o n.º 4 do artigo 17.º da LGT porque enviou o aviso prévio ao Apelante extemporaneamente, uma vez que quando o fez o contrato de trabalho já se tinha renovado automaticamente, estando em vigor aos olhos da lei.

Por último, pede a revogação da sentença recorrida e a condenação da Apelada no pagamento de uma indemnização calculada nos termos do n.º 5 do artigo 17.º da LGT e no pagamento de todos os salários devidos até à presente data.

A Apelada contra-alegou e terminou pedindo que fosse o presente recurso julgado improcedente e, conseqüentemente, mantida a sentença recorrida, porque não violou quaisquer preceitos legais – fls. 133 a 137.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que o recurso fosse julgado procedente e o trabalhador reintegrado no seu posto de trabalho, com todos os direitos inerentes, porque não se verificou a excepção peremptória de prescrição, uma vez que o Apelante foi despedido em 2019, numa altura em que o seu contrato de trabalho já se tinha renovado automaticamente – fls. 142 a 145.



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

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 146 e 147), cumpre conhecer do objecto do recurso, conforme as questões a decidir que se seguem, sem antes fazermos uma apreciação de outras questões relevantes, sobretudo por motivos pedagógicos.



**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, as questões a decidir são as seguintes:

- 1.ª Saber se o contrato de trabalho já se tinha renovado automaticamente quando foi enviado ao Apelante o aviso prévio.
- 2.ª Saber se o Tribunal “a quo” não aplicou devidamente o artigo 302.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (LGT).
- 3.ª Saber se, revogada a sentença recorrida, pode o Tribunal “ad quem” conhecer do mérito da causa.
- 4.ª Caracterizar o modo de cessação do contrato de trabalho do Apelante.
- 5.ª Saber se a LGT é omissa quanto aos prazos de propositura da acção.



**QUESTÕES PRÉVIAS**

1. Como primeira questão prévia, despertou a nossa atenção o despacho de fls. 48, porque o Tribunal “a quo” ordenou que se notificasse a Apelada para juntar aos autos documento certificativo ou que comprove a sua dimensão, nos termos da Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro, que aprovou a Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

É compreensível esta “criatividade” do Tribunal “a quo”, porque, infelizmente, a LGT, apesar de ter definido a dimensão da empresa como um dos critérios para o cálculo dos salários intercalares, das indemnizações e das compensações (cfr. artigos 208.º n.º 3, 209.º n.º 3, 214.º, 215.º n.ºs 3 e 4, 221.º, 223.º, 226.º n.º 5, 233.º n.º 2, 236.º, 237.º, 238.º e 239.º), não definiu critérios objectivos que permitem o Juiz, em cada situação concreta, determinar a dimensão da empresa em litígio com o trabalhador.

Como consequência desta falta de critérios objectivos para se determinar, à luz da LGT, o que é grande empresa, média empresa, pequena empresa ou micro-empresa, o legislador criou um obstáculo que impede a sua aplicação prática quanto ao cálculo dos salários intercalares, indemnizações e compensações. Por isso, referimos que se



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

compreende esta iniciativa do Tribunal "a quo" em solicitar à Apelada a documentação que atesta a sua dimensão, porque de contrário teria sérias dificuldades em atribuir os montantes que seriam devidos ao Apelante, caso a acção declarativa tivesse sido julgada procedente.

Embora seja compreensível esta iniciativa do Tribunal "a quo", o problema que a actual LGT coloca não se resolve por esta via, até porque a Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro, não foi feita a pensar-se na solução deste problema, daí ter entrado em vigor muito antes da entrada em vigor daquela Lei.

Para além disso, conforme depreendemos do seu preâmbulo, a Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro, insere-se no contexto da necessidade que o Estado sentiu de apoiar, fomentar e desenvolver as Micro, Pequenas e Médias Empresas, porque constatou-se que são a base fundamental do desenvolvimento da economia angolana. Por isso, a adopção e implementação de uma ambiciosa estratégia de fomento das Micro, Pequenas e Médias Empresas recomendaram a adopção de um amplo-programa de simplificação de práticas administrativas, de regulamentação e de facilitação do acesso aos mercados e às novas oportunidades de negócios, bem como de formalização de parcerias, visando o desenvolvimento de novos produtos e serviços em geral. É para a concretização destes objectivos, que o Estado angolano decidiu aprovar a Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro e não para "regulamentar" a actual LGT, que nesta altura nem sequer tinha sido aprovada pela Assembleia Nacional. Além disso, é também por essa razão que a mesma lei não oferece qualquer critério para a classificação de uma empresa como de grande dimensão.

Do nosso ponto de vista, estamos perante uma lacuna da lei, que deve ser resolvida por meio de medidas legislativas.

Se o legislador pretender manter a dimensão da empresa como um dos critérios de cálculo dos salários intercalares, das indemnizações e das compensações nos precisos termos da actual LGT, terá de definir critérios objectivos que permitam o aplicador da lei determinar a dimensão das empresas.

Para nós, mais do que definir critérios objectivos para a determinação da dimensão das empresas na perspectiva da LGT, o melhor caminho é abandonar esta solução da dimensão da empresa como um dos critérios de cálculo dos salários intercalares, das indemnizações e das compensações, porque violam o princípio da igualdade e também o princípio da segurança no emprego, principalmente quando está em causa um despedimento ilícito.

Violam o princípio da igualdade, porque, do ponto de vista dos trabalhadores despedidos, a realidade é a mesma: perda do emprego e perda da remuneração. Assim, sendo a situação de base a mesma, não podem os trabalhadores ser ressarcidos pelo



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

despedimento ilícito de modo diverso, nem mesmo de acordo com a dimensão da empresa.

Violam o princípio da segurança no emprego, porque baixam a cotação do despedimento, fazendo com que o empregador use desta forma de extinção da relação jurídico-laboral como um instrumento normal de gestão dos recursos humanos, uma vez que financeiramente é pouco dispendioso, na medida em que, conforme a dimensão da empresa, as compensações devidas ao trabalhador despedido serão inferiores aos salários que teria recebido se continuasse a prestar a sua actividade laboral com normalidade.

Por isso, entendemos que o legislador deve abandonar este critério e permitir que o trabalhador seja integralmente ressarcido pelos danos que sofreu por causa do despedimento ilícito, devendo receber todos os salários que deixou de receber e ser ressarcido de outros danos que tenha sofrido, inclusive dos danos não patrimoniais.

Apesar disso, temos de elogiar a “criatividade” do Tribunal “a quo”, porque afinal não podemos deixar de julgar com base na falta ou obscuridade da lei, conforme é imposto pelo artigo 8.º do CC.

2. Talvez tentando imprimir maior celeridade à tramitação do processo, pelo despacho de fls. 68 o Tribunal “a quo” ordenou que o Apelante fosse notificado da contestação e dos documentos que a acompanham, para, no prazo de 5 (cinco) dias, responder à excepção e simultaneamente designou data para a realização da audiência preparatória, com o objectivo de se tentar a conciliação das partes e, não havendo acordo, com o objectivo de se discutir a excepção e o pedido.

Embora seja louvável a preocupação com a celeridade processual, no caso concreto o caminho seguido pelo Tribunal “a quo” para o efeito não foi a melhor solução, acabando mesmo por causar algum embaraço no andamento normal do processo.

Como é difícil saber ou prever o momento em que as partes serão notificadas dos despachos, porque, por várias razões objectivas atendíveis, os despachos raramente são cumpridos dentro dos prazos previstos no CPC (artigos 166.º n.ºs 1 e 2, 167.º n.º 2 e 175.º n.º 1) e, uma vez notificadas as partes, existe um prazo dentro do qual devem praticar os actos pretendidos, que, em regra, é de 5 (cinco) dias (artigo 153.º), não é prudente no mesmo despacho ordenar a notificação para se responder à excepção e designar data para a audiência preparatória.

Não é prudente, porque existe um grande risco de se realizar a referida audiência preparatória antes de os requerimentos das partes darem entrada no Tribunal. Não





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

aconteceu nos presentes autos, mas o incidente de falsidade de fls. 76 a 78 e resposta à contestação de fls. 81 a 86 que deram entrada um dia antes da realização da audiência preparatória, só foram introduzidos nos autos depois de esta ter sido realizada.

Se tivermos em conta a tramitação do incidente de falsidade prevista e regulada nos artigos 360.º a 366.º do CPC e se atendermos o momento em que o mesmo foi suscitado, temos de concluir que não havia ainda condições para se designar e realizar-se a audiência preparatória, porque a decisão sobre o seguimento do incidente pressupõe a notificação da parte contrária para contestar – artigos 361.º n.º 1 e 362.º n.º 1 do CPC. Só depois de cumprido este formalismo é que o processo principal seguiria a sua marcha normal, observando-se, no caso de o incidente de falsidade prosseguir, o disposto no artigo 364.º do CPC.

De igual modo, não se designaria data e nem se realizaria a audiência preparatória na data designada, porque a resposta do Apelante à contestação tinha de ser notificada à Apelada, para não ser surpreendida no momento da discussão das excepções. Por isso, curiosamente, a Apelada só foi notificada da resposta à contestação depois da realização da audiência preparatória (fls. 80vs.), tendo já perdido a oportunidade de se pronunciar sobre a mesma nesta audiência.

Sendo assim e para serem evitados constrangimentos na tramitação dos processos, recomendamos que o Tribunal “a quo” passe a designar a data para a audiência preparatória depois de terminada a fase dos articulados, ou seja, depois de notificar o último articulado à parte contrária e não seja feito qualquer outro requerimento.

3. Aproveitamos o ensejo para criticar a má actuação da secretaria do Tribunal “a quo”, que só juntou aos autos o requerimento do incidente de falsidade e a resposta à contestação depois da realização da audiência preparatória, quando os requerimentos em causa deram entrada antes de esta ter sido realizada.

No caso da resposta à contestação, deu entrada no dia 26 de Outubro de 2021 (fls. 81), isto é, 2 (dois) dias antes da realização da audiência preparatória, mas ainda assim a secretaria do Tribunal “a quo” só fez a junção nos termos referidos no parágrafo anterior e, mais grave do que isso, só fez a junção depois do despacho de fls. 80, que ordenou a notificação da Apelada para tomar conhecimento da referida resposta.

Sob fiscalização do Juiz da causa, deve a secretaria do Tribunal “a quo” ser mais rigorosa na organização e arrumação das peças do processo, sob pena de serem aplicadas as sanções devidas.



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

4. Importa também referir que no despacho de fls. 68 denominou-se a audiência marcada de *audiência preparatória de tentativa de conciliação* e a acta de fls. 73 a 75 foi intitulada de *acta de tentativa de conciliação*.

Em nosso entender, estas denominações não estão em conformidade com a lei, porque, terminada a fase dos articulados e antes da elaboração do despacho saneador com a especificação e o questionário ou antes da prolação do despacho saneador-sentença, a audiência que a nossa legislação processual civil prevê é a *audiência preparatória*, que tem 3 (três) finalidades principais: (i) a tentativa de conciliação; (ii) a discussão das excepções; (iii) a discussão do pedido, principal ou reconvenicional, não existindo qualquer audiência preparatória de tentativa conciliação – artigo 508.º n.ºs 1 e 3 e artigo 509.º n.ºs 1 e 2, ambos do CPC.

Logicamente, por essa razão, a acta que atesta a realização desta audiência só pode ser denominada de *acta de audiência preparatória* e não acta de tentativa de conciliação, como denominou o Tribunal “a quo”.

Por isso, recomendamos que o Tribunal “a quo” seja mais rigoroso no uso dos *nomen iuris* das figuras e institutos jurídicos.

5. Para além de todas as questões que acabamos de abordar, de modo particular despertou a nossa atenção, a estrutura da decisão recorrida, não só porque não teve em conta a estrutura que está definida pelos artigos 659.º e 660.º do CPC, mas também porque nem sequer contém a identificação das partes, que é um elemento essencial para a caracterização e individualização das decisões judiciais (sentenças e acórdãos).

Ainda na sentença recorrida, o Tribunal “a quo”, para além de ter omitido a identificação das partes, não teve também qualquer preocupação com a exposição concisa do pedido e seus fundamentos, bem como dos fundamentos e conclusões da defesa, nem mesmo de qualquer ocorrência digna de realce.

Em suma, a decisão recorrida não tem o relatório, tendo o Tribunal “a quo” iniciado a descrição da mesma a partir do saneamento e neste terminou, porque acabou por julgar procedente a excepção peremptória de prescrição.

Tendo em conta o disposto nos artigos 659.º e 660.º do CPC e atendendo que a decisão é proferida na fase do saneamento e condensação do processo, questionamos se esta forma de proceder é a mais adequada.

Pelo facto de a decisão ser proferida na fase do saneamento e condensação do processo, tem sido entendimento de muitos, tal como do Tribunal “a quo” na sentença recorrida, que a estrutura da decisão não segue o padrão dos artigos acabados citar.



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

Entendem que, por se tratar de um saneador-sentença e porque o despacho saneador inicia sempre com o saneamento, a decisão proferida nesta fase deve também iniciar pelo saneamento.

Temos dificuldades em aceitar este modo de proceder, porque, apesar de a decisão ser proferida sem a realização da audiência de discussão e julgamento, ainda assim não deixa de ser uma verdadeira sentença e, nesta medida, parece-nos que 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, enunciação das questões a decidir e descrição de qualquer outra questão relevante), 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*, que deve contar a decisão de absolvição da instância ou de procedência ou improcedência dos pedidos e excepções deduzidos, para além da condenação em custas.

Podemos admitir que se proceda como o Tribunal “a quo” quando está em causa um despacho saneador que conheça de questões meramente processuais, como é o caso das excepções dilatórias e das nulidades, porque a força deste despacho é diferente conforme as questões julgadas: questões processuais ou questões de direito material (conhecimento do mérito ou apreciação de excepções peremptórias).

Conforme sublinha JOSÉ LEBRE DE FREITAS, “No primeiro caso, a decisão é vinculativa apenas *no âmbito do processo* (art. 620), podendo consequentemente repetir-se uma acção com o mesmo objeto e entre as mesmas partes. No segundo, produz também, tal como a sentença final de mérito, *caso julgado material* (arts. 619 e 621); equiparado à sentença, impende a repetição da causa (arts. 577-i, 580-1 e 581) e impõe a sua autoridade nas causas relativamente às quais a primeira seja prejudicial” [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].

Sendo apenas vinculativa no âmbito do processo e não impedindo a repetição da acção com o mesmo objecto e entre as mesmas partes, julgamos tolerável que a decisão sobre questões processuais (excepções dilatórias e nulidades) seja proferida na forma seguida pelo Tribunal “a quo”. Mas não podemos dizer o mesmo quando está em causa o julgamento de questões de direito material (mérito da causa e excepções peremptórias). Como, quando está em causa o julgamento de questões de direito material, o despacho saneador é equiparado à sentença (artigo 510.º n.º 4 do CPC), produz caso julgado material e, por isso, impede a repetição da causa, é nosso entendimento que neste caso a estrutura da decisão proferida deve ser igual à da decisão proferida depois da audiência de discussão e julgamento (sentença ou acórdão).



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

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 repete-se 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.



### **FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO**

Na medida em que as excepções peremptórias implicam a absolvição total ou parcial do pedido (artigo 493.º n.º 3 do CPC), o seu conhecimento necessariamente precede o conhecimento do mérito da causa. Pelo que, julgada procedente uma excepção peremptória, fica prejudicado o conhecimento do mérito da causa.

Por essa razão, na sentença recorrida não foram seleccionados os factos provados, tal como é exigido pelo n.º 2 do artigo 659.º do CPC, uma vez que se julgou



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

procedente a excepção peremptória de prescrição, tendo a Apelada sido absolvida do pedido. Assim, já em sede de recurso compete a este Tribunal a selecção da matéria de facto relevante para a decisão, porque os Tribunais da Relação julgam matérias de facto e de direito – artigo 44.º n.º 5 da Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum e artigo 4.º da Lei Orgânica dos Tribunais da Relação.

Interessam à apreciação das questões a decidir os seguintes factos atestados por confissão das partes e pelos documentos de fls. 23 a 24, 41, 57, 59 a 61, 79 e 88 que constam do processo:

1.º O Apelante, mediante contrato de trabalho, começou a trabalhar na Apelada no dia 7 de Maio de 2014, como ajudante de pedreiro, auferindo mensalmente o salário no valor de KZ. 18.754,00 (Dezoito Mil, Setecentos e Cinquenta e Quatro Kwanzas) – fls. 41.

2.º O contrato de trabalho foi celebrado por tempo determinado, com duração de um ano, renovável por igual período e com um período experimental de 30 (trinta) dias – fls. 41.

3.º Pretendendo qualquer das partes por termo ao contrato antes do fim do período para o qual foi celebrado, a parte a quem couber a iniciativa tinha de avisar à parte contrária com uma antecedência de 30 (trinta) dias – fls. 41.

4.º Depois de alguns anos de vigência, a Apelada comunicou por escrito ao Apelante a sua decisão de cessar o contrato de trabalho, não voltando a renová-lo por mais 1 (um) ano – documentos de fls. 57, 79 e 88.

5.º A decisão da Apelada de fazer cessar o contrato de trabalho foi comunicada ao Apelante no dia 26 de Abril de 2016 – confissão de fls. 52 e documento de fls. 57, 79 e 88.



### **FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO**

*Primeira questão a decidir – Saber se o contrato de trabalho já se tinha renovado automaticamente quando foi enviado o aviso prévio.*

Suscitada a excepção peremptória de prescrição na contestação, o Tribunal “a quo”, para julgar a mesma procedente, entendeu que o Apelante tomou conhecimento da cessação do contrato de trabalho no dia 27 de Abril de 2017 (fls. 96) e, para o efeito, teve em conta as declarações do próprio Apelante prestadas na reunião da tentativa de conciliação no Ministério Público, que estão registadas em acta nos seguintes termos: “Mantém para todos os efeitos o constante do seu requerimento inicial, acrescentando



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

que foi despedido no dia 27 de Abril de 2017, pelo facto de ter dado a conhecer a Direcção da requerida que o seu contrato estava prestes a terminar” (fls. 23vs.). Para além disso, o Tribunal “a quo” teve também em conta as declarações do mesmo prestadas na audiência preparatória, segundo as quais “acrescentou que pretende ser indemnizado no valor de um milhão de Kwanzas, que foi maltratado na empresa, isto no dia 27 de Abril de 2017, e que quer justiça” – fls. 74.

Tendo o Tribunal “a quo” entendido que o contrato de trabalho cessou no dia 27 de Abril de 2017 e verificado que o pedido de conciliação só foi dirigido ao Ministério Público no dia 17 de Junho de 2019, depois de decorridos 2 (dois) anos e 52 (cinquenta e dois) dias contados da cessação do contrato de trabalho, concluiu que os créditos reclamados pelo Apelante já prescreveram no dia 28 de Abril de 2018.

Diferentemente deste entendimento do Tribunal “a quo”, a Apelada defende que o Apelante tomou conhecimento da não renovação do contrato de trabalho no dia 26 de Abril de 2016, mas este recusou-se em assinar o aviso prévio (fls. 54). Para confirmar as suas afirmações, juntou aos autos a cópia do aviso prévio – fls. 57.

A posição do Apelante, relativamente ao aviso prévio, é dúbia. Num primeiro momento, na reunião de conciliação, afirma que foi despedido no dia 27 de Abril de 2017 (fls. 23vs), o que reitera na audiência preparatória – fls. 74. Mais adiante, na resposta à contestação, afirma que o seu contrato de trabalho renovou-se de forma automática no dia 8 de Abril de 2016, por igual período de tempo, conforme cláusula 8.<sup>a</sup> do referido contrato – fls. 82. Já nas alegações do recurso, o Apelante volta a afirmar que o contrato de trabalho renovou-se de forma automática no dia 8 de Abril de 2016 e, por isso, a suposta comunicação é extemporânea (fls. 114) e, finalmente, nas conclusões das mesmas alegações termina dizendo que a Apelada, na verdade, enviou ao Apelante o suposto documento, mas fê-lo extemporaneamente – fls. 131.

Da conjugação da posição do Tribunal “a quo” (fls. 96) com as as posições do Apelante (fls. 23vs, 74, 82, 114 e 131) e da Apelada (fls. 52, 57, 92 e 136), destacam-se duas datas para a aferição da tempestividade da propositura da presente acção e, consequentemente, da procedência da excepção peremptória de prescrição. Por um lado, encontramos a data de 26 de Abril de 2016 e, por outro, a data de 27 de Abril de 2017.

Embora sem grande relevância prática, ser em uma ou em outra data, consideramos provado que o aviso prévio foi entregue ao Apelante no dia 26 de Abril de 2016, porque o Tribunal “a quo” julgou improcedente o incidente de falsidade, o que tem como consequência a aceitação do documento de fls. 57, repetido a fls. 79 e 88, como verdadeiro.

Para além disso, é importante também atender que o contrato de trabalho entre o Apelante e a Apelada foi celebrado por tempo determinado, tal como consta da cláusula



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

9.<sup>a</sup> da cópia do contrato de trabalho que o próprio Apelante juntou aos autos (fls. 41), onde vem referido o seguinte: *“O presente contrato tem duração determinada, e terá início em 07/05/2014 e terá duração de Um ano, com um período experimental de trinta dias, sendo renovado automaticamente se não houver qualquer inconveniente de ambas as partes”*.

Por força do n.º 4 do artigo 17.º da LGT, o contrato de trabalho celebrado por tempo determinado cessa se, até 15 (quinze) dias antes do término do prazo, qualquer das partes manifestar a vontade de extinguir o vínculo jurídico-laboral. Assim, não havendo esta manifestação de vontade dentro deste prazo de 15 (quinze) dias, o contrato de trabalho renova-se automaticamente.

Este prazo legal do aviso prévio quando está em causa um contrato de trabalho celebrado por tempo determinado, é o prazo mínimo, que obrigatoriamente deve ser respeitado. Não sendo observado, implica a renovação automática do contrato de trabalho ou a sua conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado, se já tiver sido atingido o limite máximo de renovações – artigo 17.º n.ºs 1, 2 e 3 da LGT.

Porque se trata de um prazo mínimo, nada impede que as partes, no exercício da liberdade contratual, convençionem um prazo superior, como ocorreu no contrato de trabalho celebrado entre o Apelante e a Apelada. No referido contrato de trabalho, vem disposto na cláusula 8.<sup>a</sup> o seguinte: *“Ocorrendo algum motivo que justifique a rescisão com aviso prévio, a parte a quem couber a iniciativa avisará a outra com antecedência mínima de 30 dias, especificando as razões que considera justificativas da rescisão que pretende concretizar, depois de observar os requisitos previstos da LGT”*.

Se, no caso em apreciação, o Apelante tivesse formulado como pedido principal o pagamento dos salários devidos desde o momento que deixou de trabalhar (daqui em diante, créditos salariais), não teríamos qualquer dúvida em reconhecer a prescrição do direito de reclamar estes créditos salariais, independentemente da data em que se considere ter sido feito o aviso prévio.

Para se concluir que houve prescrição nos termos do artigo 302.º da LGT, não tem qualquer relevância saber se o aviso prévio foi feito em 26 de Abril de 2016 ou em 27 de Abril de 2017, se tivermos em conta que o Apelante requereu a conciliação ao Ministério Público junto da Sala de Trabalho do Tribunal “a quo” no dia 17 de Junho de 2019, conforme termo de entrada de fls. 04.

Não tem qualquer relevância, porque de 26 de Abril de 2016 até 17 de Junho de 2019 decorreram mais de 3 (três) anos e de 27 de Abril de 2017 até 17 de Junho de 2019 decorreram mais de 2 (dois) anos. Ou seja, tendo por referência qualquer uma das duas datas, o direito do Apelante de reclamar qualquer crédito salarial ou direito resultante da celebração e execução do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, já



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

estaria prescrito, uma vez que o prazo de prescrição previsto no artigo 302.º da LGT é de 1 (um) ano.

Nessa perspectiva, verificada a prescrição, necessariamente teríamos de concordar com a decisão do Tribunal “a quo” que julgou procedente a excepção peremptória de prescrição e, por isso, teríamos de confirmar a decisão em causa.

Entretanto, não seguiremos por este caminho, porque entendemos que o Tribunal “a quo” não teve em atenção a totalidade dos pedidos formulados pelo Apelante. Como se pode ver na petição inicial de fls. 35 a 40, o Apelante, para além de pedir que a acção seja considerada procedente, termina pedindo que o Tribunal “a quo” considere “irregular a forma de cessação do contrato de trabalho por falta de aviso prévio” e é, como consequência deste pedido, que pede que a Apelada seja condenada a pagar os salários devidos desde o momento que deixou de trabalhar.

Tal como os pedidos estão formulados, a reclamação dos créditos salariais do Apelante não é um *pedido autónomo, alternativo ou subsidiário*. É antes um *pedido dependente*, cuja procedência é condicionada pela procedência do pedido principal, que no caso tem a ver com a regularidade da cessação do contrato de trabalho. Ou seja, o pedido de reclamação de créditos salariais é uma consequência que decorre da procedência do pedido sobre a regularidade da cessação do contrato de trabalho [Sobre o conceito de pedido dependente, cfr. PRATA, Ana (2014), *Dicionário Jurídico*, Volume I, 5.ª Edição Actualizada e Aumentada, Coimbra: Almedina, p. 1045 e FRANCO, João Melo e MARTINS, Herlander Antunes (1995), *Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos*, 3.ª Edição Revista e Actualizada, 2.ª Reimpressão, Coimbra: Almedina, p. 651].

O caminho seguido pelo Tribunal “a quo” só seria correcto se o Apelante tivesse peticionado os créditos salariais como pedido principal, sem questionar a forma como cessou o vínculo jurídico-laboral. Nessas circunstâncias, a decisão do Tribunal “a quo” seria inquestionável.

Na medida em que o pedido principal é relativo à regularidade da cessação da relação jurídico-laboral, não se coloca a questão do prazo prescricional do artigo 302.º da LGT. Se admitíssemos a sua aplicação ao caso concreto, estaríamos a admitir o absurdo de, uma vez declarado ilícito o despedimento disciplinar (nulidade ou improcedência), o trabalhador ser reintegrado mas não ter direito a receber os salários intercalares, porque já decorreu o prazo de prescrição dos créditos salariais. Esta solução seria um absurdo, porque o pagamento dos salários intercalares é uma consequência da ilicitude do despedimento disciplinar e fundamenta-se no instituto da responsabilidade civil, cujo princípio da reconstituição natural impõe o pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal [cfr. CARVALHO, Sónia (2015), “A Opção





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

pela Reintegração à Pedido do Trabalhador e o Direito a Salários Intercalares em Caso de Recurso”, in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais* (coordenação: João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha), Volume I, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 225 a 227].

Em situações como a configurada nos presentes autos, onde a cessação do contrato de trabalho ocorreu por iniciativa do empregador e o trabalhador questiona a regularidade do modo como ocorreu esta cessação, deve-se ter em conta o prazo de caducidade do direito de acção, que logicamente abrange todos os efeitos da ilicitude do despedimento, inclusivo os salários intercalares e necessariamente exclui a aplicação do prazo prescricional do artigo 302.º da LGT quanto aos efeitos da ilicitude do despedimento.

Como consequência do princípio da segurança no emprego, constitucionalmente previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA, a ilicitude do despedimento disciplinar implica a colocação do trabalhador na condição em que estaria se não tivesse sido despedido. Por isso, declarado ilícito o despedimento, para além da reintegração, ao trabalhador são devidos os pagamentos dos salários intercalares, não podendo deixar de ser pagos com fundamento na prescrição dos créditos salariais de acordo com artigo 302.º da LGT.

É por essa razão que colocamos como primeira questão a decidir a preocupação de saber se o contrato de trabalho já se tinha renovado automaticamente quando foi enviado ao Apelante o aviso prévio e não a de se saber se o Tribunal “a quo” aplicou devidamente o artigo 302.º da LGT.

Se concluirmos que, quando foi enviado o aviso prévio, já o contrato de trabalho se tinha automaticamente renovado, fica em grande parte prejudicado o conhecimento da segunda questão a decidir, porque os créditos salariais reclamados seriam devidos em função do modo como cessou a relação jurídico-laboral, o que nos remete para uma brevíssima alusão às modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na LGT.

As modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas na LGT vêm consagradas no n.º 2 do artigo 198.º e reconduzem-se à *caducidade* (cessação por causas objectivas), *revogação* (cessação por mútuo acordo), *despedimento* (cessação por decisão unilateral do empregador) e *denúncia* ou *resolução* (cessação por decisão unilateral do trabalhador), designada esta última modalidade pela LGT de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, que pode ser com justa causa ou sem justa causa nos termos dos artigos 225.º e ss.

Para o caso concreto, importa dirigir a nossa atenção para a *caducidade*, porque o contrato de trabalho celebra entre o Apelante e a Apelada foi celebrado a termo certo.



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

O regime geral da caducidade do contrato de trabalho vem regulado nos artigos 199.º e 202.º a 204.º da LGT. No artigo 199.º estão previstas as causas da caducidade do contrato de trabalho e nos artigos 202.º a 204.º está previsto o seu modo de efectivação.

Quando está em causa um contrato de trabalho por tempo determinado, como se verifica no caso concreto, para além deste regime geral é preciso ter em conta também as regras previstas no artigo 17.º da LGT, que definem a duração deste contrato, a possibilidade de renovação sucessiva, a sua conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado, a cessação do mesmo mediante aviso prévio e o pagamento da compensação pela falta de aviso prévio.

A caducidade do contrato de trabalho por tempo determinado pode também ocorrer com o decurso do prazo, mas esta caducidade só se torna eficaz com o cumprimento obrigatório do aviso prévio, por meio do qual a parte interessada manifesta a vontade de não pretender renovar o contrato e cujo prazo mínimo legal é de 15 (quinze) dias úteis (artigo 17.º n.º 4 da LGT), sem prejuízo de prazo superior que pode ser convencionado pelas partes, no exercício da liberdade contratual – artigo 405.º do CC.

Pelo documento de fls. 57, a Apelada fez chegar ao Apelante o aviso prévio no dia 26 de Abril de 2016. Se atendermos que o contrato de trabalho foi celebrado no dia 7 de Maio de 2014 para ter a duração de 1 (um) ano, conforme cláusula 9.ª (fls. 41), em 26 de Abril de 2016 faltavam apenas 11 (onze) dias de calendário para completar mais um ano de vigência.

Faltando apenas 11 (onze) dias de calendário, é evidente que não foi cumprido o aviso prévio de 15 (quinze) dias úteis previsto no n.º 4 do artigo 17.º da LGT e muito menos o aviso prévio de 30 (trinta) dias previsto na cláusula 8.ª do contrato de trabalho – fls. 41. Significa que, tendo por referência o dia 26 de Abril de 2016, o contrato de trabalho já se tinha renovado automaticamente e, por isso, a sua caducidade pelo decurso do prazo já não podia produzir efeitos.

Ainda que tivéssemos em consideração o dia 27 de Abril de 2017, como sendo a data em que foi feito o aviso prévio, pelas razões acabadas de expor, a caducidade do contrato de trabalho não podia também produzir qualquer efeito, porque faltavam apenas 10 (dez) dias de calendário para completar mais 1 (um) ano de vigência.

Ou seja, tendo por referência o dia 26 de Abril de 2016 ou o dia 27 de Abril de 2017, nunca o contrato de trabalho do Apelante poderia ter cessado por iniciativa da Apelada, nos termos em que cessou, porque o aviso prévio foi feito numa altura em que o contrato de trabalho em causa já se tinha renovado automaticamente. Assim, temos de concluir que a Apelada violou o aviso prévio, quer tendo em conta o disposto no n.º 4 do artigo 17.º da LGT, quer tendo em conta a cláusula 8.ª do contrato de trabalho.



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

Pelo que, neste particular, procede o recurso.

*Segunda questão a decidir: saber se o Tribunal “a quo” aplicou indevidamente o artigo 302.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (LGT).*

Tendo em atenção a resposta que foi dada à primeira questão a decidir, a resposta à esta segunda questão é óbvia e não carece de grande argumentação. Ou seja, tendo nós concluído que a Apelada violou o aviso prévio, pois a comunicação do mesmo ao Apelante foi extemporânea, temos também de concluir que o Tribunal “a quo” fez uma aplicação indevida do artigo 302.º da LGT.

Mais do que dirigir a sua atenção apenas para a prescrição dos créditos salariais, o Tribunal “a quo” devia prestar melhor atenção aos pedidos formulados pelo Apelante, para perceber que o pedido de pagamento desses créditos era um pedido dependente, cuja procedência estava condicionada pela procedência do pedido principal, que tem a ver com a forma de cessação do contrato de trabalho.

Depreende-se que é um pedido dependente até mesmo pela própria redação dos pedidos. Conforme podemos ver a fls. 39 dos autos, o Apelante, depois de pedir que o Tribunal “a quo” considerasse irregular a forma como cessou o seu contrato de trabalho, termina pedindo que, “*E, conseqüentemente, deve a Requerida ser condenada a pagar os salários devidos ao requerente desde o momento que deixou de trabalhar até à presente data*”.

A expressão “conseqüentemente” significa “o que ocorrer em consequência de”, “por conseguinte”, “em resultado de”, o que pressupõe a existência de circunstâncias ou condições prévias, das quais resultam determinadas consequências. Para a questão em análise, a circunstância ou condição prévia é o pedido de avaliação da regularidade da cessação do contrato de trabalho e a consequência é o pedido de pagamento dos salários, cuja efectivação fica dependente da conclusão da avaliação da regularidade da cessação do contrato de trabalho.

Por isso, só podemos concluir que o Tribunal “a quo” fez uma aplicação indevida do artigo 302.º da LGT, porque a questão principal colocado pelo Apelante tem a ver com a forma como cessou o contrato de trabalho e não propriamente com o pagamento de salários, que é uma questão conseqüente e complementar.

Pelo que, neste particular, procede igualmente o recurso.



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

*Terceira questão a decidir: Saber se, revogada a sentença recorrida, pode o Tribunal “ad quem” conhecer do mérito da causa.*

Esta questão já foi colocada e decidida no acórdão deste Tribunal de 16 de Março de 2023, proferido no processo n.º 19/2023. Neste acórdão, foi nosso entendimento que revogada a decisão recorrida com fundamento na improcedência da excepção peremptória de prescrição, o processo tinha de baixar ao Tribunal “a quo” para proferir decisão sobre o mérito da causa. Fundamentamos este entendimento no artigo 715.º do Código de Processo Civil (CPC), porque na altura entendemos que o Tribunal “ad quem”, nestas circunstâncias, só podia conhecer do mérito da causa quando fosse invocada uma nulidade da sentença nos termos do artigo 668.º do CPC. Foi nosso entendimento que o artigo 715.º do CPC impedia o Tribunal da Relação de conhecer do mérito nas de mais situações em que fosse revogada a sentença recorrida.

Analisada novamente a questão nos presentes autos, formamos outra convicção e alteramos o nosso entendimento. A partir desde processo, é nosso entendimento que o artigo 715.º do CPC não constitui nenhum impedimento para o conhecimento do mérito da causa, mas apenas uma chamada de atenção que, embora o Tribunal “ad quem” tenha declarado a nulidade da sentença proferida pelo Tribunal “a quo”, ainda assim deve conhecer do mérito da causa.

Concorrem para esta mudança de entendimento 3 (três) principais razões.

Primeira razão:

Os recursos, enquanto meios de impugnação das decisões judiciais, são uma manifestação do princípio do duplo grau de jurisdição, que, no contexto do Estado democrático de direito, visa reforçar as garantias das partes no processo, pela possibilidade que têm de requerer a reapreciação das decisões por um Tribunal Superior.

Enquanto princípio fundamental, o princípio do duplo grau de jurisdição deve ser respeitado. Por isso, em regra, se o Tribunal “a quo” profere uma decisão formal, sem se pronunciar sobre o mérito da causa, o Tribunal “ad quem” não pode pronunciar-se sobre o mérito, mesmo que tenha revogado a sentença recorrida. Este é o entendimento que se retira do n.º 1 do artigo 753.º do CPC, que é relativo ao regime do recurso de agravo, que como regra recai sobre decisões que não conhecem do mérito da causa.

De acordo com o n.º 1 do artigo 753.º do CPC de 1961, revogada a decisão do Tribunal “a quo”, o Tribunal “ad quem” conhecerá do mérito da causa sempre que estiverem preenchidos os seguintes requisitos: *a)* Que o recurso de agravo tenha sido interposto de decisão final; *b)* Que o Tribunal “a quo”, por qualquer motivo, tenha



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

deixado de conhecer do pedido; c) Que o Tribunal “ad quem” julgue improcedente o motivo que impediu o Tribunal “a quo” de conhecer do mérito da causa; d) Que nenhum outro motivo obste ao conhecimento do mérito da causa.

Isto é, como normalmente o objecto do recurso de agravo são decisões formais, o Tribunal “ad quem” só conhece do mérito da causa se estiverem reunidos, cumulativamente, estes quatro requisitos. Faltando um deles, o processo tem de ser devolvido ao Tribunal “a quo” para proferir nova decisão, se não for o caso de ordenar o seguimento dos autos.

Diferentemente, no recurso de apelação as decisões impugnadas conhecem sempre do mérito da causa, mesmo quando se julga procedente alguma excepção peremptória – artigo 691.º do CPC. Assim, todas as decisões susceptíveis de produzirem caso julgado material são impugnáveis por via do recurso de apelação [cfr. MENDES, João de Castro (2012), *Direito Processual Civil*, Volume III, Lisboa: AAFDL, p. 64].

Portanto, sendo sempre apreciado o mérito da causa, no recurso de apelação não se coloca o problema do afastamento do duplo grau de jurisdição e, por isso, não existe qualquer limitação legal para o Tribunal “ad quem” conhecer do mérito da causa, uma vez revogada a decisão decorrida.

Por isso, destaca-se como o primeiro traço característico do recurso de apelação o facto de ser um recurso amplo ou completo. “Quando qualificamos a apelação de recurso completo, queremos significar o seguinte: a apelação tanto pode incidir sobre matéria de *direito*, como sobre matéria de *facto*. É da índole da apelação que o tribunal de recurso seja chamado a apreciar tanto a decisão de direito proferida pelo tribunal *a quo*, como a decisão que ele emitiu sobre a matéria de facto” [cfr. REIS, Alberto dos (2007), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume V, 3.ª Edição de 1952, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 212 a 213].

Este traço característico do recurso de apelação ajusta-se ao poder de cognição dos Tribunais da Relação, que conhecem de facto e de direito – artigo 44.º n.º 2 da Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum e artigo 4.º da Lei Orgânica dos Tribunais da Relação.

Segunda razão:

Se considerarmos, como consideramos no acórdão de 16 de Março de 2023, proferido no processo n.º 19/2023, que o artigo 715.º do CPC só autoriza os Tribunais da Relação a conhecer do mérito da causa quando julgue nula a sentença recorrida, estaremos a fazer uma limitação indevida ao poder de cognição destes Tribunais, que assim só poderão julgar de facto e de direito nos casos de nulidade da sentença.



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

Julgamos que não é esta a intenção do legislador nem a *ratio* da norma. Na medida em que na nulidade da sentença pode também suscitar-se o problema do afastamento do princípio do duplo grau de jurisdição, principalmente quando o Tribunal “a quo” deixe de se pronunciar sobre questões que devesse apreciar, o legislador sentiu necessidade de sublinhar que, mesmo nestas circunstâncias, o Tribunal “ad quem” tem de conhecer do mérito da causa.

No mesmo sentido, defende ALBERTO DOS REIS que, se o Tribunal da Relação reconhece que a sentença está realmente incursa na nulidade apontada, “É neste caso que funciona o preceito do art. 715.º; em conformidade com ele, cumpre à Relação declarar nula a sentença e, em seguida, conhecer do objecto da apelação” [REIS, Alberto dos (2007), p. 489].

Neste caso, por razões de celeridade e economia processuais, o recurso de apelação, não funciona como exame e censura da sentença recorrida, mas como novo julgamento da matéria da causa.

Terceira razão:

Justifica-se esta solução do legislador, tal como a solução do artigo 753.º do CPC, com razões de celeridade e economia processuais. Em vez de apenas revogar-se a sentença recorrida e devolver-se o processo ao Tribunal “a quo” para proferir decisão sobre o mérito da causa, com o risco de mais tarde ser interposto novo recurso desta decisão, o legislador preferiu não importunar as partes e o Tribunal “ad quem” com os incómodos, despesas e delongas do vai e vem do processo. Assim, sacrificando o princípio do duplo grau de jurisdição e as garantias acrescidas que o mesmo oferece às partes, o legislador preferiu fazer prevalecer o interesse da prontidão do julgamento (celeridade e economia processual).

É por essas razões que estamos a alterar o nosso entendimento sobre o artigo 715.º do CPC expresso no acórdão de 16 de Março de 2023, proferido no processo n.º 19/2023, para afirmar que este artigo aplica-se apenas quando está em causa a nulidade da sentença recorrida. Por isso, tendo o recurso sido julgado procedente e tendo os Tribunais da Relação poderes para o efeito, procederemos de seguida ao conhecimento do mérito da causa.

*Quarta questão a decidir: caracterizar o modo de cessação do contrato de trabalho do Apelante.*



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

Se, conforme decidimos na primeira questão a decidir, a caducidade do contrato de trabalho celebrado entre o Apelante e a Apelada não podia produzir qualquer efeito, como seja extinguir a relação jurídico-laboral, porque foi invocada extemporaneamente, como caracterizar, então, o modo de cessação do referido contrato de trabalho?

Já afirmamos que as modalidades de cessação do contrato de trabalho estão previstas no n.º 2 do artigo 198.º da LGT e estas são as seguintes: *caducidade* (cessação por causas objectivas), *revogação* (cessação por mútuo acordo), *despedimento* (cessação por decisão unilateral do empregador) e *denúncia* ou *resolução*, designada pela LGT de rescisão do contrato de trabalho (cessação por decisão unilateral do trabalhador).

A caducidade já foi por nós descartada e, por isso, não entra nas “contas” para a caracterização que se pretende agora fazer. De igual modo, porque pela narrativa dos factos nos autos não ocorreu, fica também de fora a revogação, já que em momento algum foi colocada a hipótese de ter havido acordo entre o Apelante e a Apelada para a extinção do vínculo jurídico-laboral.

Por outro lado, como se retira também dos autos, a vontade de não renovação do contrato de trabalho não foi do Apelante, pelo que ficam igualmente descartadas a denúncia e a resolução. Nessa medida, dentro das modalidades de cessação do contrato de trabalho, só nos resta o despedimento, até porque a vontade de não renovação do contrato de trabalho foi manifestada pela Apelada, na qualidade de entidade empregadora.

Enquanto o trabalhador goza da liberdade de desvinculação, que é um direito irrenunciável e que se funda em três pilares basilares (*liberdade pessoal, liberdade de trabalho ou de escolha de profissão e direito ao melhor emprego e às melhores condições de trabalho*), o empregador não goza do mesmo benefício, só podendo pôr fim ao contrato de trabalho com a verificação de dois requisitos: requisito substantivo (justa causa disciplinar ou objectiva) e requisito adjectivo (procedimento) [cfr. NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, pp. 29 a 30].

Assim, por exclusão de partes, não podendo a caducidade do contrato de trabalho produzir os seus efeitos normais, porque quando foi feito o aviso prévio já tinha havido renovação automática e tendo o contrato de trabalho cessado por decisão unilateral da Apelada, temos de concluir que estamos em presença de um verdadeiro despedimento, mas de um despedimento disciplinar, pois não foram invocadas causas objectivas para justificar a extinção do vínculo jurídico-laboral [cfr. PARDAL, António Luz (2017), *A Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho*, Nova Causa, pp. 226 a 227 e NASCIMENTO, Ricardo (2008), p. 296].



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

Por respeito ao princípio da segurança no emprego, para além da necessidade de justa causa disciplinar, o empregador para proceder ao despedimento do trabalhador tem que observar o procedimento disciplinar, cuja tramitação vem prevista e regulada nos artigos 48.º e ss. da LGT, sob pena de nulidade da sanção disciplinar aplicada ao trabalhador.

No caso concreto, o que o Apelante contesta é precisamente o modo como cessou o seu contrato de trabalho, porquanto a Apelada fez o aviso prévio numa altura em que o contrato de trabalho já se tinha automaticamente renovado. Estando renovado o contrato de trabalho, o procedimento adequado para pôr fim ao mesmo tinha de ser o procedimento disciplinar e não mais o aviso prévio.

Para o efeito, o Apelante teria de ser convocado para a entrevista, que tinha de ter lugar dentro dos 10 (dez) dias úteis sobre a data da entrega da convocatória (artigo 48.º n.º 2 da LGT); teria de ser ouvido na entrevista, tendo a oportunidade de apresentar a sua versão sobre os factos da acusação e de produzir prova sobre os mesmos (artigo 49.º n.ºs 1 a 3 da LGT); a sanção disciplinar teria de ser decidida depois de decorridos 3 (três) dias úteis sobre a data da entrevista, mas nunca depois de 30 (trinta) dias sobre esta data (artigo 50.º n.º 1 da LGT) e, decidida a sanção disciplinar, a mesma teria de ser comunicada por escrito ao Apelante nos 5 (cinco) dias seguintes à decisão – artigo 50.º n.º 2 da LGT.

Como se vê nos autos, a Apelada não cumpriu minimamente com este procedimento, pois limitou-se a enviar ao Apelante o aviso prévio fora do prazo, isto é, depois de o contrato de trabalho ter-se automaticamente renovado.

Nas circunstâncias em que ao trabalhador é aplicada a sanção disciplinar de despedimento sem a observância do devido procedimento disciplinar, a sanção em causa é nula, conforme vem disposto no n.º 1 do artigo 48.º e n.º 1 do artigo 208.º, ambos da LGT. Nesse sentido, deve a sentença recorrida ser revogada e declarar-se nulo o despedimento do Apelante.

Declarado nulo qualquer despedimento disciplinar, em condições normais o trabalhador tinha de ser colocado na situação anterior ao despedimento, ou seja, tinha de ser reintegrado com o direito de lhe serem pagos todos os os salários que deixou de receber desde o despedimento até ser efectivamente reintegrado, sem prejuízo da indemnização que tenha direito nos termos gerais da responsabilidade civil, inclusive pelos danos não patrimoniais. Só assim o trabalhador seria integralmente ressarcido pelos danos sofridos por causa do acto ilícito e culposo do empregador (despedimento ilícito).





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

É bem verdade que, quer a reintegração, quer os salários intercalares ou qualquer outra indemnização, são direitos disponíveis e, por isso, o trabalhador interessado pode sempre prescindir destes direitos.

Como já referimos, o trabalhador beneficia do princípio da liberdade de desvinculação e, por isso, pode sempre deixar de formular o pedido de reintegração, porque não está obrigado a permanecer vinculado à determinado empregador, por um lado e, por outro, os salários só são indisponíveis na vigência da relação jurídico-laboral (artigos 178.º, 179.º e 306.º da LGT), que se encontra suspensa até ser declarado nulo o despedimento disciplinar. É que o despedimento disciplinar, apesar de ilícito, produz todos os seus efeitos, de tal modo que, se o trabalhador não impugnar a sanção disciplinar, o vínculo jurídico-laboral cessa definitivamente.

Assim, quanto à reintegração e aos salários intercalares, é nosso entendimento que vigora na sua plenitude o princípio do dispositivo, tendo, por isso, o interessado o ónus de formular os pedidos correspondentes e não pedir apenas ao Tribunal “a quo” que declare nulo o despedimento, como se este órgão tivesse a obrigação de retirar da declaração de nulidade as consequências legais.

Porque estão em causa direitos privados disponíveis, o pedido do trabalhador tem de ser inteligível, idóneo e determinado, sob pena de não ser atendido por falta destes requisitos [cfr. MENDES, João de Castro (2012), *Direito Processual Civil*, Volume II, AAFDL, pp. 245 a 248].

Apesar de a reintegração ser o *efeito-regra* da ilicitude do despedimento disciplinar, não teremos a mesma em consideração porque não foi peticionado pelo Apelante e também porque está em causa um contrato de trabalho por tempo determinado, que foi celebrado para ter a duração de 1 (um) ano, embora renovável por igual período de tempo. Ocorrida a última renovação automática, seja em Abril de 2016, seja em Abril de 2017, nessa altura decorreu mais de 1 (um) ano, o que implica dizer que o contrato de trabalho do Apelante já cessou. Cessado o contrato de trabalho há mais de 5 (cinco) anos, não é possível a reintegração do Apelante, porque inexistente o vínculo jurídico-laboral. É também por essa razão que não teremos em consideração a reintegração.

Uma vez que o Apelante requereu o pagamento dos salários intercalares e atendendo que concluímos que o despedimento do Apelante é nulo, a Apelada deve ser condenada no pagamento dos respectivos salários.

Os salários intercalares são uma consequência normal da ilicitude do despedimento disciplinar, que se fundamenta no instituto da responsabilidade civil contratual e é um direito independente do direito do trabalhador à reintegração. Ou seja, havendo ou não reintegração, os salários intercalares devem ser pagos, desde que



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

devidos [cfr. CARVALHO, Sónia de (2015), p. 225 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.<sup>a</sup> Edição Revista e Actualizada, Coimbra: Almedina, p. 958].

Embora a decisão de despedimento seja temporariamente eficaz, com a declaração de ilicitude a eficácia desta decisão é destruída com efeitos retroactivos, pelo que se deve proceder à restauração integral da situação contratual, devendo, por isso, o trabalhador receber as retribuições a que teria direito se o contrato de trabalho tivesse estado em execução [cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.<sup>a</sup> Edição Revista e Actualizada, Coimbra: Almedina, pp. 958 a 959].

No contexto da responsabilidade civil, do qual emerge a obrigação de o empregador pagar os salários intercalares, estes salários de tramitação correspondem ao ressarcimento dos *lucros cessantes*, porque está em causa uma situação em que são frustradas utilidades que o trabalhador teria adquirido, se não fosse o despedimento ilícito. Assim, os salários intercalares, enquanto danos patrimoniais, integram a categoria dos lucros cessantes, porque traduzem uma desvalorização do património do trabalhador, pois a falta de pagamento da retribuição quando devida impossibilita o aumento do activo deste património bem como a diminuição do passivo [cfr. CARVALHO, Sónia de (2015), p. 226 e TELLES, Inocêncio Galvão (2014), *Direito das Obrigações*, 7.<sup>a</sup> Edição, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, p. 377].

Conforme vem preceituado no n.º 3 do artigo 208.º da LGT, na nulidade do despedimento disciplinar, para além do dever de reintegração do trabalhador, ao empregador é também imposto o dever de pagar a retribuição que o trabalhador deixou de receber por causa do despedimento ilícito até à reintegração.

Apesar de se determinar nesta norma que os salários intercalares devem ser pagos até à reintegração do trabalhador, incompreensivelmente na mesma disposição normativa faz-se uma remissão para o n.º 3 do artigo 209.º da LGT. Com base nesta remissão, se antes não for efectivada a reintegração, 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.

A fixação desses limites máximos desvaloriza a cotação do despedimento e é uma solução que recompensa o empregador faltoso, fazendo com que tenha menos encargos financeiros com o trabalhador ilicitamente despedido e podendo inclusive fazer uso da solução como um meio sistemático de contenção de gastos com o pessoal e de pressão para o *despedimento indirecto*.

É também uma solução que contradiz toda a lógica e a finalidade da declaração de ilicitude do despedimento, na medida em que esta declaração de ilicitude tem como



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

consequência a recuperação retroactiva da vigência do contrato de trabalho, o que impõe ao empregador a obrigação de pagar ao trabalhador todas as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ser efectivamente reintegrado.

Outro sim, é uma solução que autoriza o incumprimento contratual, porque, se não tivesse ocorrido o despedimento ilícito, o trabalhador teria recebido a sua retribuição completa e é, acima de tudo, uma solução que ofende frontalmente o *princípio da justa indemnização*, introduzido no ordenamento juslaboral angolano pelo n.º 4 do artigo 76.º 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.

Logo, 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 desfavorável para o trabalhador e, por outro lado, é uma solução inconstitucional por contrariar o *princípio da justa indemnização*, pois a solução em causa não tem em vista a reparação integral dos danos sofridos pelo trabalhador.

Esta inconstitucionalidade, para além de alicerçar-se na ofensa ao *princípio da justa indemnização*, fundamenta-se também na violação do princípio da igualdade, que tem consagração constitucional no artigo 23.º, porque, como acima já referimos, do ponto de vista de qualquer trabalhador despedido, o ponto de confluência é a perda do emprego e, conseqüentemente, a perda do direito à retribuição a contar do despedimento. Se assim é, declarado ilícito o despedimento, não se justifica o tratamento díspar reservado pelo legislador em função da dimensão da empresa. Se qualquer trabalhador despedido perde o emprego e o direito à retribuição, a declaração de ilicitude do despedimento deve ter as mesmas consequências, sendo irrelevante se o empregador é uma grande, média, pequena ou micro-empresa.

Uma vez que na perspectiva de qualquer trabalhador despedido a situação do vínculo jurídico-laboral é a mesma, o legislador juslaboral angolano, por respeito ao princípio da igualdade, estava vinculado a tratar de modo igual situações iguais, consagrando uma única forma de se determinar o montante dos salários intercalares devidos pela ilicitude do despedimento disciplinar. Tendo o legislador procedido de maneira diferente, fazendo variar o montante dos salários intercalares com base na dimensão da empresa, é evidente que violou o princípio da igualdade.

Por força do disposto no n.º 1 do artigo 177.º da CRA, o sistema de controlo da constitucionalidade das leis e demais disposições normativas é no ordenamento jurídico angolano *difuso*, sendo também atribuída aos Tribunais da jurisdição comum competência jurisdicional para o efeito. É no uso desta competência que também se fundamenta o recurso ordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional



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

no âmbito da fiscalização concreta – artigo 36.º n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho, que aprova a Lei do Processo Constitucional.

Nessa ordem de ideias, se qualquer Tribunal da jurisdição comum declarar nulo um despedimento disciplinar, deve recusar a aplicação da parte final do n.º 3 do artigo 209.º da LGT, que seria aplicável por força do n.º 3 do artigo 208.º do mesmo diploma legal e, para além da reintegração, condenar o empregador a pagar ao trabalhador todos os salários que deixou de receber por causa do despedimento.

No caso *sub judice*, como se trata de um contrato de trabalho celebrado por um período de 1 (um) ano, ao Apelante são devidos 12 (doze) meses de salários. Como auferia o salário base mensal KZ. 18.754,00 (Dezoito Mil, Setecentos e Cinquenta e Quatro Mil Kwanzas), a Apelada, a título de salários intercalares, deve pagar ao Apelante o montante total de KZ. 225.048,00 (Duzentos e Vinte e Cinco Mil e Quarenta e Oito Kwanzas), resultado da multiplicação do salário base mensal por 12 (doze) meses.

Nesse sentido, deve a sentença recorrida ser revogada e, em consequência, deve a Apelada ser condenada a pagar ao Apelante o valor total de KZ. 225.048,00 (Duzentos e Vinte e Cinco Mil e Quarenta e Oito Kwanzas), a título de salários intercalares.

Quinta questão a decidir: saber se a LGT é omissa quanto aos prazos para o exercício do direito de acção.

Esta é uma questão secundária e sem grande interesse para o conhecimento do mérito do recurso. Apesar disso, por ser uma das questões suscitadas nas conclusões das alegações do Apelante e por razões meramente didácticas, faremos uma breve abordagem sobre a mesma, afirmando desde já que a LGT não é omissa quanto aos prazos para o exercício do direito de acção.

Sempre que, em situações de conflito, qualquer sujeito da relação jurídica de trabalho subordinado pretender fazer uso dos meios processuais para defender ou assegurar os seus direitos, tem a obrigação de o fazer dentro de certos prazos, não podendo fazê-lo a todo o tempo. Estes prazos, que são verdadeiros prazos de caducidade, estão previstos nos artigos 61.º e 303.º a 305.º da LGT.

Se estiver em causa a aplicação de uma sanção disciplinar conservatória do vínculo de trabalho, isto é, se ao trabalhador for aplicada a sanção disciplinar de admoestação verbal, admoestação registada ou redução temporária do salário (artigo 47.º n.º 1, alíneas *a*), *b*) e *c*), da LGT) e, não concordando com a mesma, pretender impugná-la judicialmente, tem o prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis, que é contado a



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

partir da notificação da aplicação da sanção disciplinar em causa – artigo 61.º n.º 1, alínea c), da LGT.

Se a sanção disciplinar aplicada for a de despedimento disciplinar (artigo 47.º n.º 1, alínea d), da LGT), o prazo para recorrer judicialmente da mesma é de 180 (cento e oitenta) dias e conta-se a partir do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento – artigos 61.º n.º 2 e 303.º da LGT.

Se não for aplicada qualquer sanção disciplinar e estiver em causa o cumprimento de obrigações não pecuniárias ou de prestações de facto que não possam ser satisfeitas após a cessação do contrato de trabalho, o prazo de caducidade do direito de acção é de 1 (um) ano, contado do momento em que se tornam exigíveis – artigo 304.º da LGT.

Requerida a mediação ou a conciliação e não havendo sucesso, começa a correr novo prazo de caducidade do direito de acção, que, no caso da mediação, é de 30 (trinta) dias, contados da audiência em que foi rejeitada a proposta de acordo ou de 35 (trinta e cinco) dias, quando a audiência não tenha sido realizada por ausência injustificada das partes – artigo 277.º n.ºs 5 e 6 e artigo 282.º, ambos da LGT. No caso da conciliação, é também de 30 (trinta) dias o prazo de caducidade do direito de acção, que é contado da data da reunião de conciliação que não se realizou por ausência injustificada do requerido ou da data da remessa do processo à secretaria do Tribunal pelo Ministério Público – artigo 287.º n.º 1, alínea c); artigo 290.º n.ºs 1 e 2 e artigo 291.º n.º 1 todos da LGT.

Tendo em conta o que acabamos de expor, é inquestionável que a LGT não é omissa quanto aos prazos para o exercício do direito de acção. Assim, neste particular, não assiste razão ao Apelante.



### **DECISÃO**

Por todo o exposto, tendo em conta o que antecede, acorda-se em revogar a decisão recorrida e, conseqüentemente, em condenar a Apelada a pagar ao Apelante o valor de KZ. 225.048,00 (Duzentos e Vinte e Cinco Mil e Quarenta e Oito Kwanzas), a título de salários devidos.

Custas pela Apelada.

Registe e Notifique.

Benguela, 30 de Março de 2023

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)



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

Rui Alberto Fernando de Moura (1.º Adjunto)

António Jolima José (2.º Adjunto)