



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

Processo: 08/2023

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 06 de Julho de 2023

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso e alterada a sentença recorrida

Palavras-chave:

Acção de recurso em matéria disciplinar.

Prazo de caducidade para aplicar a sanção disciplinar.

Nulidade do despedimento disciplinar.

Reintegração.

Indemnização em substituição da reintegração.

Princípio da segurança no emprego.

Liberdade de desvinculação.

Salários intercalares.

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

Sumário do acórdão

I – O prazo de trinta dias, previsto no n.º 1 do artigo 50.º da LGT, para a tomada de decisão da sanção disciplinar é um prazo de caducidade, porque a lei é omissa quanto à sua qualificação expressa como prazo de prescrição, nos termos do artigo 298.º n.º 2 do CC.

II – Sendo um prazo dentro do qual deve ser proferida a sanção disciplinar e pelo facto de já existir um prazo para a comunicação da sanção disciplinar (artigo 50.º n.º 2 da LGT), este prazo de caducidade do direito de o empregador decidir a sanção disciplinar só se interrompe com a tomada de decisão. Por isso, não sendo a decisão disciplinar tomada dentro dos 30 (trinta) dias, caduca o direito do empregador de sancionar.

III – Apesar de a lei referir que prazo de caducidade começa a contar a partir da data da realização da entrevista, na verdade a realidade pode ser outra, porquanto, para além da entrevista, podem ser realizadas diligências de prova, seja a requerimento do trabalhador ou por iniciativa oficiosa do empregador. Sendo realizadas diligências de prova, o prazo não pode começar a contar a partir da data em que foi realizada a entrevista, mas a partir da data da realização da última diligência de prova.

IV – O direito ao trabalho livremente escolhido é um direito fundamental e, por isso, a reintegração não é obrigatória, tendo o trabalhador sempre a faculdade de optar pela



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

indemnização substitutiva, mesmo na nulidade do despedimento disciplinar – artigo 208.º n.º 3 da LGT.

V – Havendo nulidade do despedimento disciplinar, a opção pela indemnização em substituição da reintegração não pode ser do empregador, porque esta solução traduz a aceitação do despedimento “ad nutum” ou despedimento sem justa causa, uma vez que, optando o empregador pela indemnização, a relação jurídico-laboral cessará definitivamente, mesmo tendo o Tribunal declarado ilícito aquele despedimento.

VI – Por força do princípio da segurança no emprego, consagrado no n.º 4 do artigo 76.º da CRA, o empregador não tem a faculdade da liberdade de desvinculação. Por essa razão, quer por intermédio de soluções legislativas, quer por via de decisões dos Tribunais, ao empregador não pode ser dada a possibilidade de escolher entre reintegrar ou indemnizar o trabalhador, sob pena de inconstitucionalidade por violação do princípio da segurança no emprego.

VII – Diferentemente, o trabalhador beneficia da liberdade de desvinculação, que, enquanto emanação da liberdade de trabalho, faz parte do *direito geral de liberdade*, essência da dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito. Esta liberdade tem subjacente a proibição do trabalho escravo ou compulsivo (artigo 5.º n.º 1 da LGT), que pode resultar do estabelecimento de vínculos laborais obrigatórios e perpétuos, onde é coarctada a liberdade de trabalho do trabalhador e de escolha de profissão.

VIII – A reintegração “obrigatória” do n.º 3 do artigo 208.º da LGT é, assim, inconstitucional, porque, em última instância, põe em causa a dignidade da pessoa humana, tal como é também inconstitucional a norma do n.º 1 do artigo 293.º da mesma Lei, porque viola o princípio da igualdade (artigo 23.º da CRA), ao fazer variar o montante da indemnização substitutiva de acordo com a dimensão da empresa.

IX – De igual modo, é ainda inconstitucional o n.º 3 do artigo 208.º da LGT, conjugado com o n.º 3 do artigo 209.º da mesma Lei, não só porque viola o princípio da igualdade, mas também porque ofende o princípio da justa indemnização (artigo 76.º n.º 4 da CRA), uma vez que não repara integralmente os danos sofridos pelo trabalhador por causa do despedimento ilícito.

(Sumário elaborado pelo Relator).



Texto integral do acórdão

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



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

RELATÓRIO

RECORRENTE, de 48 anos de idade, solteiro, filho de (...) e de (...), de nacionalidade angolana, residente do bairro Calomburaco, município de Benguela, portador do B.I. n.º (...), com contacto telefónico n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra o grupo **RECORRIDA**, situado no morro da Quileva, município do Lobito, província de Benguela, representada pelo senhor (...), na qualidade de administrador delegado, pedindo a procedência da acção e, em consequência, a condenação da Recorrida no pagamento de KZ. 473.000,00 (Quatrocentos e Setenta e Três Mil Kwanzas), a título de indemnização por não reintegração; de KZ. 516.000,00 (Quinhentos e Dezasseis Mil Kwanzas), a título de salários que o Recorrente deixou de receber desde o despedimento até à data da propositura da acção e de KZ. 43.000,00 (Quarenta e Três Mil Kwanzas) de subsídios de férias e de Natal.

Para o efeito, alega, em síntese, que a relação jurídico-laboral entre o Recorrente e a Recorrida tem como suporte o contrato de trabalho que teve início no dia 04 de Abril de 1997, por meio do qual o Recorrente passou a desempenhar a função de segurança industrial, auferindo o salário mensal de KZ. 43.000,00 (Quarenta e Três Mil Kwanzas). Trabalhou para a Recorrida durante 21 (vinte e um) anos e 8 (oito) meses. Apesar de ter o corpo de segurança industrial, a Recorrida contratou em 2015 a empresa de segurança (...), que passou a controlar o armazém de sacos vazios. Deste modo, o pessoal da segurança industrial passou a ter poderes limitados, ficando apenas com o controlo de entradas e saídas de camiões carregados. Por isso e porque os camiões são pesados à entrada e à saída, o Recorrente não tinha qualquer possibilidade de adicionar sacos de cimento em seu benefício. Por estes factos, o despedimento do Recorrente foi feito sem justa causa, para além de que na entrevista do processo disciplinar foi-lhe apenas entregue um papel com formato de modelo de teste de avaliação americano, onde limitou-se em colocar um X no quadradinho do SIM ou do NÃO indicado pelo instrutor.

Citada (fls. 100), a Recorrida contestou, tendo pedido a improcedência da acção e a absolvição dos pedidos formulados – fls. 101 a 109.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Recorrente e a Recorrida celebraram um contrato de trabalho por tempo indeterminado no dia 02 de Abril de 1997. O Recorrente desempenhou a função de segurança industrial e auferiu o salário de KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil, Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas). Foi despedido no dia 29 de Fevereiro de 2016, tendo à data 19 (dezanove) anos de serviço. O Recorrente foi acusado de ter colaborado com outros colegas no acréscimo de sacos de cimento em camiões para além dos facturados e, porque ficou provado, foi despedido. Na entrevista,



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

foi-lhe apresentado o modelo de teste de avaliação, mas no ponto 7 do mesmo teste foi-lhe dada a possibilidade de acrescentar algo que achasse por conveniente.

Antes da propositura da presente acção, o Recorrente solicitou a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” – fls. 06. Realizada a reunião de conciliação, não foi possível obter-se acordo e, porque o Recorrente manifestou a vontade de continuar com o processo na fase judicial, foram os autos remetidos ao Tribunal “a quo” – fls. 18 a 19 e 78.

Uma vez remetido o processo ao Tribunal “a quo” e terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 115), que teve lugar no dia 18 de Junho de 2018, mas sem a obtenção de acordo – fls. 119 a 120.

Seguidamente, foi proferida a sentença que julgou parcialmente procedente, porque provada em parte, a acção de recurso em matéria disciplinar e, em consequência, declarou nulo o despedimento disciplinar, condenando a Recorrida a reintegrar o Recorrente e a pagar-lhe todos os salários que deixou de receber desde a data do seu despedimento até ao limite máximo de 6 (seis) meses no valor de KZ. 259.668,00 (Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Seiscientos e Sessenta e Oito Kwanzas), bem como os subsídios de férias e de Natal no valor de KZ. 95.598,00 (Noventa e Cinco Mil, Quinhentos e Noventa e Oito Kwanzas) – fls. 127 a 145.

Desta decisão interpôs recurso a Recorrida, agora Apelante, (fls. 150), que foi admitido como de apelação, mas, curiosamente, ordenou-se a notificação do Recorrente, agora Apelado, para se pronunciar sobre o efeito do recurso atribuído pela Apelante no requerimento de interposição do recurso – fls. 151. Notificado (fls. 153), o Apelado nada disse. Por isso, mais adiante, o Tribunal “a quo” atribuiu ao recurso o efeito meramente devolutivo, com fundamento no artigo 38.º da Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro – fls. 158.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 178 a 193), rematando com as seguintes conclusões:

1.ª O SANEADOR SENTENÇA de fls. 122 a 139 dos autos, no relatório, omitiu fundamentos que têm por base factos alegados na contestação de fls. 97 a 104, que constam dos arts. 11.º, 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º, 18.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 27.º, 28.º, 29.º, 30.º e 31.º da mesma.

2.ª Para a decisão da causa, considerou entre outros factos provados os que constam: no ponto 6, fls. 128 dos autos, que no dia 14 de Janeiro de 2016 foi-lhe submetido uma entrevista; no ponto 7, fls. 128 dos autos, que no dia 22 de Fevereiro de 2016 foi decidida a medida disciplinar a ser aplicada ao trabalhador; no ponto 8, fls. 128 dos autos, que no dia 25 de Fevereiro de 2016 foi-lhe comunicado a medida disciplinar.



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

3.^a Para contraditoriamente, conforme consta a fls. 133 dos autos, dizer que “...é o facto da entrevista ter acontecido no dia 14 do mês de Janeiro e a requerida apenas decidir a referida medida disciplinar no dia 25 de Fevereiro de 2016 sobre a data da mesma, quando já se tinham passados mais de 30 dias respectivamente para decidi-la”.

4.^a Decidiu, conforme fls. 139 dos autos, declarar nulo o despedimento disciplinar do requerente, condenando a requerida a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho.

5.^a O despedimento, segundo o disposto no n.^º 1 do artigo 208.^º da LGT, é nulo sempre que ao trabalhador não seja remetida ou entregue a convocatória para a entrevista, a que se refere o n.^º 2 do artigo 48.^º, sempre que esta se não realize por culpa do empregador ou sempre que ao trabalhador não seja feita a comunicação de despedimento nos termos do n.^º 2 do artigo 50.^º, o que não ocorreu no caso *sub judice*.

6.^a A reintegração é um direito disponível, sendo a vontade das partes eficaz para a constituir ou extinguir.

7.^a Prova disso é o facto de o requerente, ora apelado, no pedido que formulou ter afastado a reintegração, daí que o Tribunal “a quo” condenou em objecto diverso do pedido.

8.^a Com a sentença recorrida violou-se o n.^º 1 do artigo 208.^º da LGT; o n.^º 1, 1.^a parte, do artigo 659.^º do CPC e a alínea *e*), último parte, do n.^º 1 do artigo 668.^º do CPC, que determina a sua nulidade.

Por último, pede a revogação da sentença recorrida.

Pelo despacho de fls. 194, ordenou-se que o Apelado fosse notificado para requerer a confiança do processo para alegar, nos termos dos artigos 699.^º n.^º 1 e 705.^º n.^º 1 do CPC. Notificado (fls. 197), o Apelado requereu a confiança do processo (fls. 198), mas não contra-alegou.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso, porque a comunicação do despedimento ao Apelado aconteceu um ano depois da convocatória – fls. 214 a 218.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 219 e 219vs), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem antes apreciar outras questões, sobretudo por motivos pedagógicos.



QUESTÕES A DECIDIR



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

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, quatro são as questões a decidir:

1.^a Saber se a comunicação do despedimento violou o n.^º 1 do artigo 208.^º da LGT.

2.^a Saber se a decisão recorrida que condena a Apelante a reintegrar o Apelado, foi para além do pedido.

3.^a Saber se a reintegração é um direito disponível.

4.^a Saber se a sentença recorrida pode ser alterada.



QUESTÕES PRÉVIAS

1. No despacho de fls. 115, denominou-se de *tentativa de conciliação* a audiência realizada nos termos dos artigos 508.^º e 509.^º do CPC e a respectiva acta, de fls. 119 a 120, foi intitulada de *acta de tentativa de conciliação*.

Respeitando opinião diferente, é nosso entendimento que estas denominações não estão de acordo com a lei, porque a audiência que é realizada depois de finalizada a fase dos articulados, mas antes da elaboração do despacho saneador, denomina-se legalmente de *audiência preparatória*.

Para além de a denominação de *audiência de tentativa de conciliação* não estar em conformidade com a lei, é também uma denominação redutora, se tivermos em conta as finalidades da audiência preparatória. É redutora porque sugere que a única finalidade desta audiência é levar as partes a fazer um acordo que ponha fim ao litígio, o que não corresponde à realidade. A tentativa de conciliação é apenas uma destas finalidades.

Para além da tentativa de conciliação, na audiência preparatória pode também discutir-se as excepções dilatórias e o conhecimento das excepções peremptórias e do pedido – artigo 508.^º n.^ºs 1 a 3 e artigo 509.^º n.^ºs 1 e 2, ambos do CPC. Por isso, para além de desconformes com a lei, são indevidas as denominações de *audiência de tentativa de conciliação* e de *acta de tentativa de conciliação*.

Deste modo, recomendamos que o Tribunal “a quo” corrija esta forma de proceder e seja mais rigoroso com o uso das expressões técnico-jurídicas.

2. Admitido o recurso pelo despacho de fls. 151, estranhamente o Tribunal “a quo” ordenou no mesmo despacho que se notificasse o Apelado para contrapor ou



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

contestar o efeito do recurso declarado pela Apelante, nos termos dos artigos 693.º e 694.º do CPC. Ou seja, ordenou-se a notificação do Apelado para requerer a atribuição de efeito meramente devolutivo ao recurso.

É nosso entendimento que ao caso concreto não é aplicável o artigo 693.º do CPC, porque está em causa um processo que segue, em regra, a forma do sumário, tal como é amplamente afirmado pela jurisprudência do Tribunal Supremo (TS) e pela nossa doutrina [cfr., por exemplo, na jurisprudência, Acórdão do TS de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 225/14 e Acórdão do TS de 19 de Abril de 2017, proferido n.º 85/2015, disponíveis no site www.tribunalsupremo.ao e consultado no dia 20 de Junho de 2023 e, na doutrina, ESTÊVÃO, Osvaldo Luacuti (2021), *Direito Processual do Trabalho Angolano*, Luanda: Where Angola, pp. 396 a 403 e GARCIA, João Chimbungule (2020), *Manual de Processo do Trabalho Angolano*, Luanda: edição do autor, pp. 144 a 149].

Enquanto no processo ordinário o recurso de apelação tem, em regra, efeito suspensivo (artigo 692.º n.º 2 do CPC); no processo sumário, diferentemente, o recurso de apelação tem sempre efeito meramente devolutivo – artigo 792.º n.º 1 do CPC. Consequentemente, a aplicação do artigo 693.º do CPC só se justifica quando está em causa um recurso de apelação interposto de uma decisão proferida em causa que segue a forma do processo ordinário e não quando a causa segue a forma do processo sumário, porque nesta forma de processo o *efeito-regra* do recurso de apelação já é o meramente devolutivo.

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

Por outro lado, uma vez que na atribuição do efeito meramente devolutivo está em jogo um interesse privado da parte que decaiu na causa (que se traduz no impedimento da execução imediata da decisão recorrida), o Tribunal “a quo” não tem qualquer dever de notificar a parte interessada para opor-se ao efeito indicado pelo recorrente ou requerer a atribuição do efeito contrário, existindo, sim, um ónus da parte que não tem interesse na execução da decisão recorrida.

Nos casos em que é aplicável, este é o entendimento que resulta do n.º 1 do artigo 693.º do CPC, onde se afirma que “O requerimento será feito dentro dos três dias subsequentes à notificação do despacho que admita a apelação...”. Assim notificado da admissão do recurso, o interessado tem o prazo de 3 (três) dias para requerer a atribuição do efeito que pretende para o recurso, sem necessidade de ser convidado para o efeito por meio de outro despacho.



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

Por isso, o despacho de fls. 151, na parte onde se ordena a notificação do Apelado para se contrapor ao efeito do recurso atribuído pela Apelante, é indevido, porque a lei já determina que o efeito da apelação no processo sumário é meramente devolutivo – artigo 792.^º n.^º 1 do CPC. De acordo com o n.^º 1 do artigo 693.^º do CPC, sendo admitido o recurso, ao Tribunal “a quo” cabe apenas notificar as partes da sua admissão.

Sendo assim, se o Tribunal “a quo” tivesse cumprido com as determinações legais, admitindo o recurso com efeito meramente, não haveria necessidade de se proferir o despacho de fls. 158, por meio do qual atribuiu-se ao recurso o efeito meramente devolutivo.

Com o acima exposto, queremos apelar para o cumprimento rigoroso dos trâmites processuais determinados por lei, evitando-se a prática de actos dilatórios e sem base legal, porque, de contrário, para além do deslustre da imagem da Justiça, estaremos a contribuir para a morosidade processual.

3. Como acabamos de referir, no despacho de fls. 158 atribuiu-se ao recurso o efeito meramente devolutivo, mas o Tribunal “a quo” fê-lo com fundamento no artigo 38.^º da Lei n.^º 9/81, de 2 de Novembro, que aprovou a Lei da Justiça Laboral.

Se é correcto o efeito atribuído, não nos parece que o seja o fundamento legal, porque, com a entrada em vigor da Lei n.^º 2/00, de 11 de Fevereiro, aprovou a LGT de 2000, o legislador revogou o regime dos recursos em Processo Laboral que vinha regulado na Lei da Justiça Laboral; no Decreto Executivo Conjunto n.^º 3/82, de 11 de Janeiro, que aprovou o Regulamento da Lei da Justiça Laboral e na Lei n.^º 22-B/92, de 9 de Setembro.

De acordo com o artigo 317.^º da LGT de 2000, “Da decisão final do juiz pode ser interposto recurso por qualquer uma das partes litigantes para o Tribunal Superior nos termos da lei geral do processo”.

Salvo entendimento contrário, é nosso entendimento que a expressão lei geral do processo significa lei geral do processo civil ou, mais concretamente, Código de Processo Civil, que é o diploma legal que consagra a regulamentação geral do Processo Civil no ordenamento jurídico angolano. Sendo certo este entendimento, temos de considerar revogado o regime dos recursos em Processo Laboral que vinha regulado na legislação processual laboral das décadas de oitenta e noventa [Neste sentido, cfr. os acórdãos de 25 de Maio de 2023, proferidos por este Tribunal no processo n.^º 06/2023 e no processo n.^º 11/2023].

Como, no ordenamento jurídico angolano, o regime dos recursos em Processo Laboral passou a ser regido pelas normas do CPC, a justificação legal para a atribuição



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

do efeito meramente devolutivo ao recurso de apelação encontra-se no n.º 1 do artigo 792.º do CPC e não no artigo 38.º da Lei da Justiça Laboral.

4. Diferentemente do recurso de agravo, onde as partes só podem oferecer alegações no Tribunal “a quo”, no recurso de apelação têm a faculdade de alegar neste Tribunal ou no Tribunal “ad quem” – artigos 699.º n.º 1 e 705.º n.º 1 do CPC

No recurso de apelação, se o interessado não alegar no Tribunal “a quo”, tem de alegar no Tribunal “ad quem”. Para o efeito, o Juiz Relator deve fixar prazo e ordenar a notificação do interessado para alegar dentro deste prazo – artigo 705.º n.º 1 do CPC. Se pretender alegar no Tribunal “a quo”, cabe ao interessado requerer a confiança do processo para alegações (artigo 699.º n.º 1 do CPC), porque se trata de uma faculdade.

Tratando-se de uma faculdade, o Tribunal “a quo” não podia forçar as partes a alegarem na sua instância, conforme fez com o despacho de fls. 194, por meio do qual ordenou a notificação do Apelado para requerer a confiança do processo e posteriormente alegar.

Pelo que acabamos de dizer, este é um despacho indevido, porque não vai de encontro com o disposto no n.º 1 do artigo 699.º do CPC, uma vez que o oferecimento das alegações em primeira instância é um acto voluntário e não uma imposição. Aliás, como dissemos, qualquer das partes pode sempre pretender alegar em segunda instância.

Por isso, em próximas ocasiões, esperamos que o Tribunal “a quo” cumpra apenas o que é determinado pela lei.

5. Na sequência do despacho de fls. 194, o Apelado requereu a confiança do processo (fls. 198) e o Tribunal “a quo”, pelo despacho de fls. 199, deferiu o requerimento e fixou o prazo de 3 (três) dias para a confiança.

Para a determinação do prazo para exame e alegações, que é o que está em causa, o n.º 1 do artigo 699.º do CPC remete para o artigo 705.º do CPC e, de acordo com o n.º 1 deste artigo, o prazo em causa deve ser fixado entre o mínimo de 10 (dez) dias e o máximo de 20 (vinte) dias. Assim, é claro que o prazo de 3 (três) dias fixado pelo Tribunal “a quo” não tem qualquer justificação legal. Por isso, é imperioso que, em actuações futuras, o Tribunal “a quo” tenha em conta que o prazo para exame e alegações, em sede de recurso de apelação, deve fixar-se entre o mínimo de 10 (dez) dias e o máximo de 20 (vinte) dias, mas nunca em 3 (três) dias e nem em qualquer outro prazo que esteja abaixo do mínimo legal ou acima do máximo legal.

6. Ainda no despacho de fls. 199, o Tribunal “a quo”, para além de deferir o pedido de confiança para alegações e fixar o prazo de 3 (três) dias para o efeito,



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

determinou que fosse feito o pagamento das despesas devidas pela confiança do processo.

A confiança de processos pendentes para exame fora das instalações do Tribunal é um direito de qualquer mandatário judicial das partes (artigo 169.º n.º 1 do CPC), cujo exercício é feito de acordo com as suas necessidades e interesses. Por essa razão, pelo exercício deste direito geral de confiança de processos pendentes para consulta fora das instalações do Tribunal são devidas custas. É o que vem determinado pelo n.º 5 do artigo 11.º da Lei n.º 5-A/21, de 5 de Março, que alterou a Lei n.º 9/05, de 17 de Agosto

A situação é diferente se o direito à confiança de processo pendente estiver especialmente previsto na lei (artigo 171.º n.º 1 do CPC), o que pressupõe, para além do interesse das partes, a existência de um interesse público, que se traduz na realização dos fins do próprio processo. Neste caso, não são devidas quaisquer custas.

Um dos casos em que a confiança do processo não se enquadra na regra geral do artigo 169.º, porque está especialmente previsto na lei, é a confiança do processo para exame e alegações prevista no n.º 1 do artigo 699.º do CPC. Neste caso, na medida em que sem alegações não é possível a delimitação do objecto do recurso, não são devidas quaisquer custas. Se fossem devidas custas, estaria consagrado um obstáculo legal para o exercício de um direito especialmente atribuído por lei e também um obstáculo legal para a realização dos fins do processo, que se prendem com o conhecimento do objecto do recurso.

Este nosso entendimento, nos termos do qual não são devidas custas pela confiança dos processos pendentes nas situações especialmente previstas na lei, é confirmado pelo legislador, quando afirma no n.º 5 do artigo 11.º da Lei n.º 5-A/21, de 5 de Março, que “Pela confiança de processos pendentes são devidos KZ. 1.056,00 (Mil e Cinquenta e Seis Kwanzas), excepto quando confiados ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 171.º do Código de Processo Civil, em que está isenta”.

Por isso, é indevida a cobrança feita pelo despacho de fls. 199 (embora não tenha sido feito o respectivo pagamento), pelo que deverá o Tribunal “a quo” corrigir este modo de actuar em situações futuras.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:

1.º A relação laboral entre a Apelante e o Apelado tem como suporte o contrato de trabalho que teve início a 4 de Abril de 1997.



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

2.º A partir desta data, o Apelado passou a desempenhar a função de segurança industrial.

3.º O Apelado auferia um salário de KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil e Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas).

4.º Tal como vem espelhado na convocatória, no período de 27 de Novembro a 4 de Dezembro de 2015, constatou-se que foram carregados camiões que indicavam a possibilidade de terem sido carregados com quantidades substanciais de sacos de cimento do tipo 1132,5.

5.º No dia 8 de Janeiro de 2015, foi convocado para a entrevista, que teria lugar no dia 14 de Janeiro de 2016, pelas 8h30, na sala de reuniões da empresa.

6.º No dia 14 de Janeiro de 2016 realizou-se a entrevista

7.º No dia 22 de Fevereiro de 2016, foi decidido o despedimento disciplinar do Apelado.

8.º No dia 25 de Fevereiro de 2016, o despedimento disciplinar foi comunicado ao Apelado.



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: Saber se a comunicação do despedimento violou o n.º 1 do artigo 208.º da LGT.

Na sentença recorrida, para fundamentar a declaração de nulidade de despedimento e a condenação da Apelante, o Tribunal “a quo” aduziu dois principais argumentos. Por um lado, considerou que a convocatória do procedimento disciplinar é omissa quanto a determinados factos essenciais, o que ofende o princípio do contraditório e, por outro, entendeu que a Apelante, na comunicação da sanção disciplinar, não cumpriu com o prazo de 30 (trinta) dias previsto no n.º 1 do artigo 50.º da LGT, porque a entrevista do Apelado foi realizada no dia 14 de Janeiro mas a comunicação do despedimento só foi feita no dia 25 de Fevereiro de 2016.

A Apelante, não concordando com esta decisão, concluiu nas alegações que o Tribunal “a quo” contradiz-se, pois considera provado que a sanção disciplinar foi decidida no dia 22 de Fevereiro de 2016 e comunicada ao Apelado no dia 25 do mesmo mês e ano, mas acaba por considerar que o despedimento do Apelado foi decidido no dia 25 de Fevereiro de 2016. Por isso, entende que a decisão do Tribunal “a quo” violou o disposto no n.º 1 do artigo 208.º da LGT.



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

É bem verdade que o Tribunal “a quo” faz uma ligeira confusão, porque, de facto, considerou provado que o despedimento do Apelado foi decidido no dia 22 de Fevereiro 2016 e comunicado no dia 25 do mesmo mês e ano, mas na fundamentação de direito acabado por considerar que o despedimento foi decidido no dia 25 de Fevereiro de 2016 – fls. 139. É um facto. Contudo, entendemos que não é por essa razão que se deve concluir que o Tribunal “a quo”, ao decidir como decidiu, não teve em conta o disposto no n.º 1 do artigo 208.º da LGT, tendo violado este artigo.

Nos termos do n.º 1 do artigo acabado de citar, “O despedimento é nulo sempre que ao trabalhador não seja remetida ou entregue a convocação para a entrevista, a que se refere o n.º 2 do artigo 48.º, sempre que esta se não realize por culpa do empregador ou sempre que ao trabalhador não seja feita a comunicação de despedimento nos termos do n.º 2 do artigo 50.º”.

Pelos fundamentos da sentença recorrida e pelas conclusões das alegações, no caso em apreciação interessa a última causa da nulidade do despedimento disciplinar referida, que tem a ver com a comunicação da sanção disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 50.º da LGT.

Sendo o despedimento disciplinar uma declaração negocial receptícia, o mesmo só produz efeitos quando chega ao conhecimento do destinatário – artigo 224.º n.º 1 do Código Civil (CC). Por isso, decidida a sanção disciplinar, o empregador tem de comunicar ao trabalhador-arguido. Nos termos do n.º 2 do artigo 50.º da LGT esta comunicação tem de ser feita nos 5 (cinco) dias seguintes à tomada da decisão, o que foi cumprido pela Apelante. Mas, não é esta a questão que se coloca na sentença recorrida.

Na sentença recorrida, a questão que se coloca, e que também serviu para fundamentar a nulidade do despedimento do Apelado, tem a ver com o prazo dentro do qual deve ser decidida a sanção disciplinar. Por isso é que no 3.º § de fls. 139 da sentença recorrida vem referido que “o empregador deixou precludir o prazo para decidir a medida disciplinar ao requerente, atento a data da realização da entrevista até a decisão da mesma, apenas dispunha de 30 dias nos termos do art.º 50.º n.º 1 da LGT”. Portanto, não está em causa o prazo de 5 (cinco) dias para a comunicação da sanção disciplinar após a decisão, daí que não se coloca o problema da violação dos artigos 208.º n.º 1 e 50.º n.º 2, ambos da LGT, conforme foi alegado pela Apelante. Assim, não lhe assiste razão neste particular, até porque o prazo de 5 (cinco) dias foi observado e o Tribunal “a quo” não fundamentou a sua decisão com base na violação deste prazo.

Embora, tal como já referimos acima, tenha havido lapso por parte do Tribunal “a quo” na fundamentação de direito, pois considerou que a sanção disciplinar foi decidida no dia 25 de Fevereiro de 2016, quando esta decisão foi tomada no dia 22 do mesmo mês e ano, ainda assim é fácil perceber que este Tribunal aborda o prazo dentro qual deve o empregador decidir a sanção disciplinar.



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

Nos termos do n.º 1 do artigo 50.º da LGT, “A medida disciplinar não pode ser validamente decidida antes de decorridos três dias úteis ou depois de decorridos trinta (30) dias sobre a data em que a entrevista se realize”. Na perspectiva desta norma, decorrido o prazo de 30 (trinta) dias, o empregador já não pode validamente sancionar o trabalhador e, se ainda assim, sacioná-lo, pode este impugnar a sanção disciplinar, com fundamento na caducidade do direito de decidir.

Consideramos que este é um prazo de caducidade porque a LGT é omissa quanto à sua qualificação expressa como um prazo de prescrição e, quando assim ocorre, ao exercício do direito dentro de certo prazo são aplicáveis as regras da caducidade, nos termos do que vem disposto no artigo 298.º n.º 2 do CC. Por isso, qualificamos o prazo para decidir a sanção disciplinar como um prazo de caducidade.

Por estar em causa um prazo dentro do qual deve ser proferida a sanção disciplinar e pelo facto de já existir um prazo para a comunicação da sanção disciplinar (artigo 50.º n.º 2 da LGT), este prazo de caducidade do direito de o empregador decidir a sanção disciplinar só se interrompe com a tomada de decisão. Por isso, não sendo a decisão disciplinar tomada dentro dos 30 (trinta) dias, caduca o direito do empregador de sancionar.

Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 50.º da LGT, este prazo de caducidade começa a contar a partir da data da realização da entrevista. Na medida em que, para além da entrevista, podem ser realizadas diligências de prova, seja a requerimento do trabalhador ou por iniciativa oficiosa do empregador, esta formulação não é a mais correcta. Sendo realizadas diligências de prova, o prazo não pode começar a contar a partir da data em que foi realizada a entrevista, mas a partir da data da realização da última diligência de prova.

A consagração deste prazo, tal como dos demais prazos do procedimento disciplinar, é uma exigência e uma manifestação do princípio da celeridade processual, cujo fim último é impedir a eternização do procedimento disciplinar e, consequentemente, limitar temporalmente o exercício do poder disciplinar pelo empregador, porquanto o trabalhador não pode viver em permanente ameaça de lhe ser aplicada uma sanção disciplinar, o que pode inclusive comprometer o seu desempenho na prestação da actividade laboral.

Tendo em conta que, no caso em apreciação, a entrevista foi realizada no dia 14 de Janeiro de 2016 e a sanção disciplinar foi decidida no dia 22 de Fevereiro do mesmo, não se afigura qualquer violação da lei por parte do Tribunal “a quo”, quando decidiu declarar a nulidade do despedimento do Apelado, com fundamento na inobservância do procedimento disciplinar. Pelo contrário, quem violou a lei foi a Apelante, pois só decidiu o despedimento do Apelado depois de terem passados 39 (trinta e nove) dias a



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

contar da realização da entrevista. Ou seja, decidiu o despedimento do Apelado quando já tinha ocorrido a caducidade do direito de decidir a sanção disciplinar.

Sem mais fundamentos, este vício do procedimento disciplinar é suficiente para justificar a nulidade do despedimento do Apelado – artigos 48.º n.º 1 e 50.º n.º 1, ambos da LGT. Por isso, temos de concluir que o Tribunal “a quo” não violou qualquer disposição legal, tendo, antes, decidido de acordo com a lei.

Pelo que, neste particular, negamos provimento ao recurso.

Segunda questão a decidir: Saber se a decisão recorrida que condena a Apelante a reintegrar o Apelado, foi para além do pedido.

Sobre esta questão, a Apelante entende que a reintegração é um direito disponível e para a sua constituição ou extinção é eficaz com a vontade das partes. Por isso, não tendo o Apelado formulado o pedido de reintegração e tendo o Tribunal “a quo” condenado a Apelante a reintegrar aquela, concluiu que este Tribunal condenou em objecto diverso do pedido, o que implica a nulidade da sentença recorrida nos termos da última parte da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

De facto, na petição inicial de fls. 92 a 96 o Apelado manifestou a vontade de não ser reintegrado, rematando que, “Assim sendo, foram praticados actos ilegais contra o Requerente e, tendo em conta a forma pela qual o Requerente foi despedido, o mesmo não pretende a reintegração apenas indemnização calculada nos termos legais”. Em função disso, terminou pedindo a condenação da Apelante, a título de indemnização por não reintegração nos termos do artigo 237.º n.º 1, alínea *a*), da LGT, a pagar KZ. 473.000,00 (Quatrocentos e Setenta e Três Mil Kwanzas), para além da sua condenação no pagamento dos salários intercalares e dos subsídios de férias e de Natal – fls. 96.

O Tribunal “a quo”, ignorando a vontade do Apelado, condenou a Apelante a reintegrá-lo e a pagar-lhe os salários intercalares e os subsídios de férias e de Natal – fls. 145.

Para sustentar a sua decisão, o Tribunal “a quo” começa por reconhecer que o direito ao trabalho livremente escolhido é um direito fundamental e, por isso, deve ser respeitado e garantido – fls. 141. Estamos plenamente de acordo com o Tribunal “a quo”, porque este é, de facto, um direito fundamental, que faz parte do *direito geral de liberdade*, que é intrínseco à dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito (artigos 1.º e 2.º da CRA), porque impede qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório [cfr. GOMES, Canotilho e MOREIRA, Vital (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª Edição Revista, Reimprensa, Coimbra: Coimbra Editora, p. 765 a 766].



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

Estranhamente, nos parágrafos seguintes, o Tribunal “a quo” acaba por concluir que, apesar de o Apelado ter pedido a indemnização em substituição da reintegração, a reintegração será imposta à Apelante, que, se assim quiser, poderá optar pela indemnização, porque na nulidade do despedimento disciplinar não há lugar à indemnização. Há, sim, uma reintegração “obrigatória”!

Consideramos que se trata de uma conclusão estranha, porque contraria as premissas iniciais, segundo as quais o direito ao trabalho livremente escolhido é um direito fundamental e deve ser respeitado e garantido. Se assim é, o mesmo não foi respeitado nem garantido pelo legislador ordinário, quando consagrou a suposta reintegração “obrigatória” no n.º 3 do artigo 208.º da LGT e nem mesmo pelo Tribunal “a quo”, que condenou a Apelante a reintegrar o Apelado, apesar de este ter pedido a indemnização em substituição da reintegração.

Mais grave ainda, é o facto de o Tribunal “a quo” ter colocado à disposição da Apelante a opção pela indemnização em substituição da reintegração, porque esta solução traduz a aceitação do despedimento “ad nutum” ou despedimento sem justa causa, uma vez que, optando o empregador pela indemnização, a relação jurídico-laboral cessará definitivamente, mesmo tendo o Tribunal declarado ilícito o despedimento.

Por força do princípio da segurança no emprego, consagrado no n.º 4 do artigo 76.º da CRA, o empregador não tem a faculdade da liberdade de desvinculação, pois, em presença de uma conduta ilícita, culposa e grave do trabalhador, validamente só pode despedi-lo se esta conduta integrar o conceito de justa causa disciplinar (pressuposto material) e se observar o procedimento disciplinar (pressuposto formal). Não estando verificados estes pressupostos, o despedimento disciplinar é ilícito. Por essa razão, quer por intermédio de soluções legislativas, quer por via de decisões dos Tribunais, ao empregador não pode ser dada a possibilidade de escolher entre reintegrar ou indemnizar o trabalhador, sob pena de constitucionalidade por violação do princípio da segurança no emprego.

Diferentemente, o trabalhador beneficia da faculdade da liberdade de desvinculação. Esta liberdade tem subjacente a proibição do trabalho escravo ou compulsivo (artigo 5.º n.º 1 da LGT de 2015), que pode resultar do estabelecimento de vínculos laborais obrigatórios e perpétuos, onde é coarctada a liberdade de trabalho do trabalhador e de escolha de profissão [cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2021), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra: Almedina, p. 1040 e XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª Edição Revista e Actualizada, Rei dos Livros, p. 706].



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

A liberdade de trabalho, que faz parte do *direito geral de liberdade*, essência da dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito, permite o trabalhador optar pela indemnização em substituição da reintegração em todas as circunstâncias em que está em causa a ilicitude do despedimento e funda-se em 3 (três) pilares basilares: *liberdade pessoal* (artigo 36.º da CRA), que se traduz no direito de o trabalhador recuperar a sua liberdade a qualquer momento, podendo, assim, escolher o trabalho ou a profissão que o aprouver, no sentido de melhorar as suas condições de vida e de trabalho; *liberdade de trabalho ou de escolha de profissão* (artigo 76.º n.º 1 da CRA), o que implica o direito de mudar de profissão sempre que entender necessário e sem qualquer limitação e o direito à formação profissional para à sua superação e aperfeiçoamento profissional; *direito ao melhor emprego e às melhores condições de trabalho*, o que é uma aspiração legítima de qualquer trabalhador enquanto ser humano e tem em vista a sua plena realização e satisfação [cfr. NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, p. 30].

Assim, tendo o Apelado optado pela indemnização em substituição da reintegração, o Tribunal “a quo”, declarando ilícito o despedimento, estava obrigado a condenar a Apelante a indemnizar aquele e não a sujeitá-lo a permanecer numa relação jurídico-laboral indesejável.

É de acordo com esta realidade que a Apelante entende que a sentença recorrida condenou em objecto diverso do pedido. Assiste-lhe razão?

Conforme já referimos, o Apelado manifestou na petição inicial a vontade de não ser reintegrado e, por isso, pediu a condenação da Apelante no pagamento de uma indemnização em substituição da reintegração, o que não foi atendido pelo Tribunal “a quo”. Contra esta vontade do Apelado, o Tribunal “a quo”, para além do pagamento dos salários intercalares e dos subsídios de férias e de Natal, condenou também a Apelante a reintegrar aquele. Quid juris? Ao condenar a Apelante a reintegrar o Apelado, condenou ou não em objecto diverso do pedido?

A resposta à esta pergunta só pode ser positiva. Sendo um facto que o Apelado pediu a indemnização em substituição da reintegração, mas o Tribunal “a quo” condenou a Apelante na reintegração, é evidente que este Tribunal condenou a Apelante em pedido não formulado pelo Apelado, portanto, em objecto diverso do pedido.

Sendo assim, a pergunta que agora se coloca, no seguimento da apreciação desta questão a decidir, é a seguinte: por esse motivo, deve a sentença recorrida ser declarada nula?



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

Se estivesse em causa um processo cuja tramitação é regulado pelas regras do Código de Processo Civil, a sentença recorrida teria de ser declarada nula, porque nestes processos o princípio do dispositivo funciona na sua plenitude e, por isso, embora o Juiz não esteja sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito, só pode servir-se dos factos articulados pelas partes, salvo questões de conhecimento oficioso e a sentença não pode condenar em quantidade superior ou em objecto diverso do que se pedir – artigos 664.º e 661.º n.º 1 do CPC.

Mas, como está em causa um processo laboral, que é regulado por regras próprias (Lei Geral do Trabalho, Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro, Lei da Justiça Laboral e Regulamento da Lei da Justiça Laboral) e, só subsidiariamente, pelas regras do Código de Processo Civil, a situação é completamente diferente. No Processo Laboral, por força do princípio da condenação *extra vel ultra petita*, a condenação em quantidade superior ou em objecto diverso do que se pedir é uma realidade específica, sendo um dos traços característicos que o distinguem do Processo Civil.

Este princípio procura corrigir o exercício imperfeito de um direito pelo seu titular, quando está em causa um direito indisponível ou nos casos em que esse direito esteja assegurado por uma norma imperativa, tendo em conta o carácter proteccionista do Direito do Trabalho em relação à pessoa do trabalhador. Por força deste princípio, conforme remata NUNO J. S. SEBASTIÃO, “o juiz assume, aqui, o papel de corrector de uma formulação deficiente do pedido, seja essa deficiência de natureza quantitativa, seja de natureza qualitativa, isto é, quanto ao objecto” [cfr. SEBASTIÃO, Nuno J. S. (1983), *A Condenação Além do Pedido no Código de Processo do Trabalho – Seu Sentido e Limites*, Coimbra: Almedina, p. 22].

Na perspectiva do Juiz, a condenação em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido é um verdadeiro poder/dever, embora não seja um poder discricionário. Para a sua efectivação, existem condições imprescindíveis que devem estar presentes. Por um lado, tem de haver a descrição e prova dos factos que interessam para a decisão da causa, resultante das alegações das partes e da actividade jurisdicional, tendo em conta os poderes inquisitórios do Juiz ou por serem factos notórios e, por outro, tem de estar em causa um direito indisponível ou existir uma norma legal imperativa que prevê o efeito jurídico concreto [cfr. SEBASTIÃO, Nuno J. S. (1983), pp. 21 a 40 e FERREIRA, Alberto Leite (1965), *Código de Processo do Trabalho Anotado*, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 213 a 215]. Verificadas estas condições, o Juiz tem o poder/dever de condenar *extra vel ultra petitum*.

No caso em apreciação, os factos considerados provados na sentença recorrida são suficientes para sustentar a decisão do Tribunal “a quo” e, por isso, sobre estes factos, enquanto pressupostos da condenação *extra vel ultra petitum*, não se colocam quaisquer problemas.



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

Sobre o direito a reintegração, que, na perspectiva do Tribunal “a quo”, parece ser indisponível, em face da posição plasmada na sentença recorrida e, na perspectiva da Apelante, é um direito disponível, conforme vem expresso nas conclusões das alegações, trataremos na questão a decidir seguinte. Por agora, para se responder à pergunta se a sentença recorrida deve ser declarada nula, com fundamento na condenação em objecto diverso do pedido, dirigiremos a nossa atenção ao n.º 3 do artigo 208.º da LGT.

No n.º 3 do artigo 208.º da LGT vem disposto o seguinte: “Quando o despedimento seja nulo, o empregador é obrigado a proceder à reintegração e a pagar-lhe os salários e complementos que este deixou de receber até à reintegração, até ao limite máximo previsto no n.º 3 do artigo 209.”.

Pela forma como está descrita esta norma, facilmente podemos concluir que tem um carácter imperativo, pois, ao contrário do n.º 1 do artigo 209.º da LGT, que expressamente prevê a indemnização como alternativa à reintegração, impõe a reintegração do trabalhador e directamente não dá qualquer alternativa em substituição da reintegração. Assim, de acordo com esta norma, declarado nulo o despedimento, o Tribunal deve condenar o empregador a reintegrar o trabalhador, para além de pagar os salários intercalares e o empregador está obrigado a proceder à reintegração.

Do nosso ponto de vista, é tendo em atenção este aparente carácter imperativo da norma que o Tribunal “a quo” decidiu em condenar a Apelante a reintegrar o Apelado e não a indemnizá-lo, conforme foi peticionado. Diversas afirmações do Tribunal “a quo” na sentença recorrida confirmam este entendimento. Entre elas destacamos as seguintes: “Todavia, com a nulidade do despedimento não há lugar a indemnização, *pelo menos no nosso ordenamento jurídico*”, porque “Há aqui uma indemnização *obrigatória* para permitir que se valide o acto processual violado” (§ 3.º e 4.º de fls. 141). Por isso, “quando se declare nulo o despedimento, o legislador não prevê nesse tipo de situação a indemnização. Ela terá lugar se eventualmente as partes assim acordarem e não será decretada pelo Tribunal” – último § de fls. 141.

De facto, o legislador não prevê na norma em causa a possibilidade de substituição da reintegração pela indemnização de antiguidade. Mas não quer dizer que esta possibilidade esteja descartada, porque assim estaria anulado o princípio da liberdade de desvinculação, que, enquanto emanção da liberdade de trabalho, faz parte do *direito geral de liberdade*, essência da dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito, como já referimos.

Este princípio da livre desvinculação permite que o trabalhador opte pela indemnização em substituição da reintegração em todas as circunstâncias, mesmo quando está em causa a ilicitude do despedimento. É este pensamento que levou o



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

legislador ordinário a consagrar a rescisão com justa causa respeitante ao empregador (artigo 226.º da LGT), a rescisão com justa causa estranha em empregador (artigo 227.º da LGT) e a rescisão do contrato sem justa causa – artigo 228.º da LGT.

Temos de ter presente que o despedimento ilícito é também um acto culposo e faz o empregador incorrer em responsabilidade civil, porque determina o não cumprimento do contrato de trabalho e, nesta medida, faltando o empregador (devedor) culposamente ao cumprimento das suas obrigações (ocupação efectiva do trabalhador e pagamento *pontual* da sua remuneração), torna-se responsável pelos prejuízos que causar ao credor (trabalhador) – artigo 798.º do CC [cfr. MARTINEZ, Pedro Romano (2017), *Da Cessação do Contrato*, 3.ª Edição, Coimbra: Almedina, p. 461 e BAPTISTA, Albino Mendes (2006), “Primeiras Reflexões sobre os Efeitos da Ilicitude do Despedimento no Novo Código do Trabalho”, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, p. 235]. Por isso, o despedimento ilícito constitui também justa causa respeitante ao empregador para o trabalhador pôr termo ao contrato de trabalho, optando pela indemnização em substituição da reintegração nos termos dos artigos 226.º e 239.º da LGT.

Por todo o exposto, podemos concluir que não houve condenação em objecto diverso do pedido, mas apenas um certo preciosismo ou legalismo exacerbado por parte do Tribunal “a quo”, que, considerando a norma do n.º 3 do artigo 208.º da LGT imperativa, fez uma aplicação literal da mesma. Faltou ao Tribunal “a quo” uma visão global e sistemática do ordenamento jurídico, bem como ignorou a faculdade da liberdade de desvinculação do trabalhador, para que pudesse fazer a correcta aplicação da norma em causa. Se tivesse tido em conta que o trabalhador beneficia da liberdade de desvinculação e, por isso, não pode ser forçado a permanecer vinculado à um empregador contra a sua vontade, com certeza teria atendido ao pedido do Apelado de indemnização em substituição da reintegração.

Contrariamente, partindo do pressuposto errado de que a norma em causa é imperativa e não tendo esta visão sistemática, o Tribunal “a quo” acabou por fazer a sua aplicação literal, sem ter em conta o pedido formulado pelo Apelado, porque considerou que norma em causa é imperativa.

Portanto, embora tenha havido condenação em objecto diverso do pedido, a sentença recorrida não pode ser declarada nula, porque o Tribunal “a quo” partiu do princípio, errado, que estava em presença de uma norma imperativa e, por isso, tornou-se necessário a correcção do exercício imperfeito do direito pelo Apelado, condenando a Apelante a reintegrá-lo. Esta condenação resulta da aplicação do princípio da condenação *extra vel ultra petita*, apesar de no caso concreto ter sido aplicado com fundamento em pressupostos errados.



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

Para nós a norma em causa tem uma imperatividade aparente, não o sendo na realidade, porque o respeito pela dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana assegura-lhe a liberdade de desvinculação, o que impede que seja obrigado a permanecer vinculado a determinado empregador, mesmo que seja por força de uma decisão do Tribunal. Por isso, para além de ser uma norma aparentemente imperativa, é também uma norma constitucional, porque atenta contra a dignidade do trabalhador, pois cerceia o seu *direito geral de liberdade*, essência da dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito.

É por força deste *direito geral de liberdade* que o trabalhador goza da faculdade da liberdade de desvinculação, consagrada pelo legislador ordinário nos artigos 226.º, 227.º e 228.º da LGT, permitindo inclusive que o trabalhador cesse o contrato de trabalho mesmo sem justa causa, o que reforça a ideia de que a norma do n.º 3 do artigo 208.º da LGT só aparentemente é imperativa.

Sendo constitucional a reintegração “obrigatória” consagrada no n.º 3 do artigo 208.º da LGT, o Tribunal “a quo” estava obrigado a declarar esta constitucionalidade com fundamento no disposto no n.º 1 do artigo 177.º da CRA. Assim, declarando a constitucionalidade e tendo o Apelado pedido a indemnização em substituição da reintegração, devia ter recusado a aplicação da norma do n.º 3 do artigo 208.º da LGT e condenar a Apelante a indemnizar o Apelado em substituição da reintegração.

Pelo que, neste particular, também negamos provimento ao recurso.

Terceira questão a decidir: saber se a reintegração é um direito disponível.

Sobre esta questão a decidir, a posição do Tribunal “a quo” é dúbia, o que dificulta a sua compreensão. Por isso, é que anteriormente afirmamos que, para este Tribunal, parece que a reintegração é um direito indisponível. É dúbia a posição do Tribunal “a quo” porque, apesar de afirmar que no artigo 208.º da LGT existe uma reintegração *obrigatória* e, por isso, na nulidade do despedimento não existe lugar a indemnização (§ 3.º e 4.º de fls. 141), acaba por concluir que as partes podem acordar o pagamento de determinado valor para substituir a reintegração (§ 4.º de fls. 141). Mais ainda, retomando à primeira posição, dispõe que o pedido de indemnização de antiguidade não será atendido porque, por um lado, é excluído pelo artigo 208.º da LGT e, por outro, porque no caso em apreciação está em causa a nulidade do despedimento disciplinar (último § de fls. 143).

Esta posição do Tribunal “a quo” é duvidosa porque, se a reintegração é obrigatória, porque a lei não prevê a substituição por indemnização, não podia admitir a possibilidade de indemnização, ainda que por acordo das partes. Sendo assim, temos



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

dificuldades em decifrar se, para o Tribunal “a quo”, a reintegração é ou não um direito disponível.

Já a posição da Apelante é inequívoca, pois dispõe na 6.^a conclusão das alegações que a reintegração é um direito disponível, sendo a vontade das partes eficaz para a sua constituição ou extinção.

Na sequência dos argumentos que aduzimos na resposta à segunda questão a decidir, a nosso entendimento é coincidente com o da Apelante. Ou seja, apesar de o artigo 208 da LGT directamente não prever a indemnização substitutiva no caso de nulidade do despedimento disciplinar, mas, por força do princípio da liberdade de desvinculação, é sempre possível o trabalhador optar por esta indemnização em substituição da reintegração, porque não está obrigado a permanecer vinculado a determinado trabalhador, par além de que tem a liberdade de escolher a profissão que melhor realiza a sua personalidade e o significa enquanto pessoa humana.

Sendo assim, é nosso entendimento que a reintegração é um direito disponível, apesar da redacção do n.º 3 do artigo 208.^º da LGT. Sendo um direito disponível, o trabalhador, que não pretende ser reintegrado, pode sempre optar pela indemnização de antiguidade ou indemnização substitutiva.

Fazendo esta opção, o trabalhador manifesta a sua falta de interesse na execução do contrato de trabalho, que é uma das condições para a manutenção do vínculo jurídico-laboral ilicitamente resolvido pelo empregador. Deste modo, a decisão judicial que declara a ilicitude do despedimento e condena o empregador no pagamento da indemnização substitutiva tem como consequência a extinção do vínculo jurídico-laboral, que, assim, cessa por resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador, sendo-lhe, por isso, imputável esta cessação [cfr. CARVALHO, Sónia de (2015), “A Opção 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), Coimbra: Coimbra Editora, p. 230].

Embora, como acabamos de afirmar, esta extinção do vínculo jurídico-laboral seja imputável ao trabalhador, a mesma é uma reacção ao incumprimento contratual pelo empregador, decorrente do despedimento ilícito. Por isso, esta forma de extinção do vínculo jurídico-laboral equivale à “rescisão com justa causa respeitante ao empregador”, consagrada no artigo 226.^º da LGT, mas com três especialidades, conforme já foi decidido por este Tribunal no acórdão de 27 de Abril de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 13/2022.



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

A primeira especialidade advém do facto de a resolução em causa ser exercida por via judicial, ou seja, no decurso da acção de impugnação do despedimento. A segunda resulta do facto de os seus efeitos só se produzirem a partir da data do trânsito em julgado da decisão, independentemente do momento em que o trabalhador tenha optado pela indemnização de antiguidade. A terceira e última provém do facto de ser dispensável a observância da formalidade prevista no n.º 4 do artigo 226.º da LGT, porquanto a decisão do trabalhador pode ser feita oralmente no decurso do processo até ao encerramento da discussão da causa em primeira instância.

Entre outros, na doutrina, esse nosso entendimento sobre a aplicação, com as devidas adaptações, do regime da “rescisão com justa causa respeitante ao empregador” na opção pela indemnização em substituição da reintegração é caucionado por MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Parede: Princípia, p. 540 a 542 e PINTO, Nuno Abranches (2009), *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra: Coimbra Editora, p. 187.

Quarta questão a decidir: saber se a sentença recorrida pode ser alterada.

Em face de todo o exposto até ao momento e tendo em conta as respostas dadas à duas primeiras questões a decidir, é evidente que a sentença recorrida deve ser confirmada e não revogada. Agora, a questão que se coloca é a de saber se a confirmação dever ser feita nos seus precisos termos ou deve ser ajustada, sendo, portanto, alterada.

Quando nos pronunciamos sobre a segunda questão a decidir, concluímos que a norma do n.º 3 do artigo 208.º da LGT tem uma imperatividade aparente, não o sendo na realidade, porque o respeito pela dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana assegura-lhe a liberdade de desvinculação, o que impede que seja obrigado a permanecer vinculado à determinado empregador, mesmo que seja por força de uma decisão do Tribunal. Por isso, para além de ser uma norma aparentemente imperativa, é também uma norma inconstitucional, porque atenta contra a dignidade do trabalhador, pois coarcta o seu *direito geral de liberdade*, essência da dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito, como já afirmamos de modo reiterado.

Na ocasião, concluímos ainda que é por força deste *direito geral de liberdade* que o trabalhador goza da faculdade da liberdade de desvinculação, prevista nos artigos 226.º, 227.º e 228.º da LGT, onde inclusive é permitido ao trabalhador cessar o contrato de trabalho mesmo sem justa causa, o que reforça o entendimento de que a norma do n.º 3 do artigo 208.º da LGT só aparentemente é imperativa.



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

E, por último, concluímos também que esta a reintegração “obrigatória” consagrada no n.º 3 do artigo 208.º da LGT é inconstitucional e, por isso, o Tribunal “a quo” estava obrigado a declarar esta inconstitucionalidade, com base na competência atribuída pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA. Assim, declarando a inconstitucionalidade e tendo o Apelado pedido a indemnização em substituição da reintegração, devia ter recusado a aplicação da norma do n.º 3 do artigo 208.º da LGT e condenar a Apelante a indemnizar o Apelado em substituição da reintegração.

Sendo assim, como fazer, então, o cálculo desta indemnização de antiguidade?

Aplicando-se *mutatis mutandis* o disposto no artigo 226.º da LGT, a indemnização de antiguidade do Apelante ou de qualquer trabalhador nas mesmas circunstâncias é calculada nos termos do artigo 239.º da LGT, mesmo tratando-se de nulidade do despedimento disciplinar.

De acordo com o n.º 1 do artigo 239.º da LGT, os critérios de cálculo desta indemnização são dois: o tempo de serviço e a dimensão da empresa. Tratando-se de uma empresa de grande dimensão, a indemnização corresponde ao valor resultante da multiplicação de 50% do salário-base pelo número de anos de serviço do trabalhador. No caso de empresas de média dimensão, a indemnização corresponde ao valor decorrente da multiplicação de 40% do salário-base pelos anos de serviço do trabalhador. Estando em causa empresas de pequena ou micro dimensão, o valor da indemnização é achado multiplicando-se 20% do salário-base pelos anos de antiguidade do trabalhador – artigos 226.º n.º 5 e 239.º n.º 1 da LGT.

Estando em causa empresas de grande e média dimensão a indemnização calculada nos termos acabados de referir tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário-base de três meses; no caso das empresas de pequena dimensão o valor mínimo é de dois meses e nas empresas de micro dimensão o valor mínimo é de um mês – artigo 239.º n.º 2 da LGT.

Este comando que encontra ínsito no n.º 1 do artigo 239.º da LGT viola o princípio da igualdade, que tem respaldo no artigo 23.º da CRA, onde se estatui que “Todos são iguais perante a Constituição e a lei” e, por isso, “Ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão”.

Julgamos que esta norma viola o princípio da igualdade porque tratou situações iguais de modo desigual, na medida em que, independentemente da dimensão da empresa, o que está em causa é a extinção do vínculo jurídico-laboral por decisão



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

unilateral do trabalhador, mas com fundamento numa conduta do empregador, considerada justa causa.

Se a conduta do empregador forçar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho (seja pelo despedimento indirecto, seja pela substituição da reintegração por indemnização de antiguidade, como no caso concreto), a indemnização devida deve ser a mesma para todos os trabalhadores nas mesmas circunstâncias. Deste modo, se uma solução legislativa que consagra indemnizações de montantes diferentes, independentemente dos motivos e dos critérios, ofende o princípio da igualdade e, como consequência, é uma norma inconstitucional. Por isso, para nós o n.º 1 do artigo 239.º da LGT é uma norma inconstitucional.

Como está em causa a compensação do trabalhador pela perda do emprego, que resulta de uma actuação ilícita e culposa do empregador (despedimento ilícito), entendemos que, dentro dos critérios previstos no n.º 1 do artigo 239.º da LGT, o que melhor acautela a sua posição é o que consta da alínea *a*), segundo o qual a indemnização do trabalhador correspondente à multiplicação de 50% do salário-base pelos anos de antiguidade.

Não podemos perder de vista que, tendo em conta a realidade do nosso País, o emprego é ainda a única fonte de rendimentos da grande maioria dos trabalhadores subordinados. É pelo trabalho que o trabalhador providencia o seu sustento e de seus dependentes, que se valoriza como elemento socialmente útil na comunidade e se realiza como pessoa humana, exercendo a profissão livremente escolhida. Por isso, a extinção do vínculo jurídico-laboral por iniciativa e decisão do empregador ou por decisão do trabalhador, mas com fundamento em factos praticados pelo empregador, é sempre um evento traumático para o trabalhador, psicológica e financeiramente, porque, perdendo a sua fonte de rendimentos, deixa de poder sustentar a si e os seus dependentes, o que faz com que baixe a sua auto-estima e passe a considerar-se socialmente inútil.

Em função deste contexto, a perda do emprego por factos imputáveis ao empregador, mesmo que seja por decisão do trabalhador, deve ser devidamente compensada, para permitir que este possa sobreviver enquanto procura novo emprego e impedir que o empregador, por qualquer bagatela e sem quaisquer limitações, crie condições para forçar o trabalhador a desistir do emprego. Por essas razões, a compensação do trabalhador deve ser a mais alta possível, que na actualidade é a que vem prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 239.º da LGT.

Como o Apelado auferia o salário base de KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil, Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas) e à data do despedimento tinha 22 (vinte e dois) anos de serviço, pois o seu contrato de trabalho foi celebrado no dia 4 de Abril de 1994



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

e foi despedido no dia 25 de Fevereiro de 2016, deve receber a título de indemnização em substituição da reintegração o valor total de KZ. 476.058,00 (Quatrocentos e Setenta e Seis Mil e Cinquenta e Oito Kwanzas). Este valor da indemnização de antiguidade foi obtido pela divisão do valor do salário por 2 (dois) e pela multiplicação do resultado pelos 22 (vinte e dois) anos de serviço.

Nesse sentido, deve a sentença recorrida ser alterada.

Para além desta alteração relativa à indemnização substitutiva, a sentença recorrida deve também ser alterada quanto aos salários intercalares, também chamados de salários de tramitação, 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 e no acórdão de 25 de Maio de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 22/2022.

Sobre os salários intercalares, o Tribunal “a quo” cumpriu integralmente o que determina o n.º 3 do artigo 208.º da LGT, condenando a Apelante a pagar ao Apelado o valor correspondente a 6 (seis) salários, que perfaz um total de KZ. 259.668,00 (Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Seiscentos e Sessenta e Oito Kwanzas).

Embora nesta norma venha determinado que os salários intercalares são pagos até à reintegração do trabalhador, de modo incompreensível na mesma norma faz-se uma remição para o n.º 3 do artigo 209.º da LGT. Em função desta 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. Por isso, acabamos de afirmar que, neste particular, o Tribunal “a quo” cumpriu estritamente com a determinação legal.

Porém, é nosso entendimento que a fixação desses limites máximos, para além de desvalorizar a cotação do despedimento, é uma solução que premeia o empregador faltoso, uma vez que faz com que tenha menos encargos financeiros com o trabalhador ilicitamente despedido e pode inclusive fazer uso da solução como um meio normal de contenção de gastos com o pessoal e de pressão para o *despedimento indirecto*. É também uma solução que é contrária à toda a lógica e à finalidade da declaração de ilicitude do despedimento, tendo em conta que esta declaração de ilicitude tem como 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.

Por outro lado, é uma solução que permite o incumprimento contratual por parte do empregador, porque, se não fosse o despedimento ilícito, ao trabalhador teria sido paga toda a retribuição decorrente da execução do contrato de trabalho e é, sobretudo, uma solução que afronta o princípio da justa indemnização, que foi introduzido no



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

ordenamento juslaboral angolano pelo n.º 4 do artigo 76.º da CRA. Este princípio impõe a reparação integral dos danos sofridos, onde se inclui a restituição de toda a retribuição que o trabalhador deixou de receber como consequência do despedimento ilícito (*lucro cessante*), enquanto dano patrimonial, porque de outro modo a indemnização nunca será considerada justa.

Portanto, 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, é, por um lado, uma solução injusta e patrimonialmente desvantajosa para o trabalhador e, por outro, é uma solução inconstitucional porque contraria o *princípio da justa indemnização*, na medida em não tem em vista a reparação dos danos efectivamente sofridos pelo trabalhador.

Esta inconstitucionalidade fundamenta-se, não só na violação do *princípio da justa indemnização*, mas também na violação do *princípio da igualdade*, que, como já referimos, está consagrado no artigo 23.º da CRA.

Na apreciação da inconstitucionalidade por violação do princípio da igualdade, é importante destacar que, na perspectiva de qualquer trabalhador despedido, as consequências do despedimento são comuns: a perda do emprego e a perda do direito à retribuição a contar do despedimento. Ou seja, a condição de base de qualquer trabalhador despedimento é a mesma.

Sendo comum a condição de base de qualquer trabalhador despedido, declarado ilícito o despedimento, é injustificado o tratamento desigual reservado pelo legislador tendo em conta a dimensão da empresa. Se, conforme acabamos de afirmar, 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 grande, média, pequena ou micro-empresa.

Como consequência, o legislador juslaboral angolano estava obrigado a tratar de modo igual situações iguais, consagrando uma única forma de se calcular os salários intercalares devidos pela ilicitude do despedimento disciplinar, conforme tinha consagrado no n.º 3 do artigo 228.º da LGT de 2000. Tendo o legislador procedido de maneira diferente, pois fez variar o montante dos salários intercalares à dimensão da empresa, claramente violou o princípio da igualdade e, por essa razão, consideramos também inconstitucional a norma que fixa limites máximos para o cálculo dos salários intercalares, uma vez declarado ilícito o despedimento disciplinar.

Sendo uma norma inconstitucional, o Tribunal “a quo” estava igualmente obrigado a declarar a constitucionalidade, por força do n.º 1 do artigo 177.º da CRA, que confere aos Tribunais competência para o efeito e a não aplicar o n.º 3 do artigo 208.º conjugado com do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT. Consequentemente, declarado ilícito o despedimento do Apelado, tinha de condenar a Apelante a pagar-lhe



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

todos salários que deixou de receber desde o despedimento. Não pretendendo ser reintegrado, como pediu na petição inicial, os salários intercalares devem ser pagos até ao trânsito em julgado da sentença recorrida, o que só se verificará com o trânsito em julgado do presente acórdão [cfr. AMADO, João Leal (2011), *Contrato de Trabalho*, 3.^a Edição, Lisboa/Coimbra: Coimbra Editora, pp. 404 a 405].

Nesse sentido, deve a sentença recorrida ser também alterada e, em consequência, deve a Apelante ser condenada a pagar os salários do Apelado desde 25 de Fevereiro de 2016 até o trânsito em julgado deste acórdão. Tendo como referência esta data, decorreram até ao momento 88 (oitenta e oito) meses, que multiplicados por KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil, Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas), perfaz um total de KZ. 3.808.464,00 (Três Milhões, Oitocentos e Oito Mil, Quatrocentos e Sessenta e Quatro 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 ao trânsito em julgado deste acórdão.



DECISÃO

Por todo o exposto, tendo em conta o que antecede, acorda-se em negar provimento ao recurso de apelação e em alterar a sentença recorrida, condenando-se a Apelante a pagar ao Apelado o valor de KZ. 476.058,00 (Quatrocentos e Setenta e Seis Mil e Cinquenta e Oito Kwanzas) a título de indemnização substitutiva e a pagar-lhe também todos os salários que deixou de receber desde 25 de Fevereiro de 2016, data do seu despedimento, calculados até ao momento em KZ. 3.808.464,00 (Três Milhões, Oitocentos e Oito Mil, Quatrocentos e Sessenta e Quatro Kwanzas), sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até ao trânsito em julgado deste acórdão.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 06 de Julho de 2023

Osvaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Rui Alberto Fernando de Moura (1.^º Adjunto)

António Jolima José (2.^º Adjunto)