



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

Processo: 19/2022

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 16 de Março de 2023

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Revogada a sentença recorrida

Palavras-chaves:

Acção de conflito de trabalho.

Princípio da liberdade de desvinculação.

Dignidade da pessoa humana.

Conhecimento da prescrição.

Créditos salariais.

Direitos relativamente indisponíveis,

Direitos de existência necessária e não de exercício necessário.

Sumário do acórdão

I – Qualquer trabalhador, por força do princípio da liberdade de desvinculação, não está obrigado a permanecer ao serviço de determinado empregador, tendo sempre a faculdade de resolver ou denunciar o contrato de trabalho, salvo se tiver sido estipulada uma cláusula de permanência, conforme é permitido pelo n.º 2 do artigo 45.º da LGT.

II – Esta liberdade de desvinculação do trabalhador 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) e, por isso, a livre demissão por iniciativa do trabalhador é um direito irrenunciável e funda-se em três pilares basilares: *liberdade pessoal* (artigo 36.º da CRA); *liberdade de trabalho ou de escolha de profissão* (artigo 76.º n.º 1 da CRA e artigo 4.º n.ºs 1 e 3 da LGT) e *direito ao melhor emprego e às melhores condições de trabalho* (artigo 4.º n.º 4 da LGT).

III – É esta liberdade que justifica a proibição do trabalho escravo, obrigatório ou compulsivo (artigo 5.º n.º 1 da LGT), porque sem ela o trabalhador encontrar-se-ia em estado de quase servidão, o que atentaria contra a sua dignidade enquanto pessoa humana.

IV – Foi no exercício desta liberdade de desvinculação, motivado pela falta de salários há 14 (catorze) meses, que o Apelante resolveu o contrato de trabalho, com efeitos a partir do mês de Outubro de 2019, conforme consta do documento de fls. 26 e foi confirmado pela Apelada nas suas alegações.



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

V – Apesar de os créditos salariais já estarem prescritos quando o Apelante requereu a tentativa de conciliação, o Tribunal “a quo” não podia oficiosamente conhecer desta prescrição, porque estes créditos são direitos relativamente indisponíveis e, por isso, são direitos de existência necessária mas não de exercício necessário. Deste modo, a prescrição, para ser eficaz, necessita de ser invocada, judicial ou extrajudicialmente, por quem dela tira proveito – artigos 303.º e 342.º n.º 2 do Código Civil.

VI – Nessa ordem de ideias, diferentemente dos direitos absolutamente indisponíveis, que são irrenunciáveis e imprescritíveis, a retribuição, enquanto direito relativamente indisponível, só é irrenunciável ou imprescritível na vigência do contrato de trabalho – artigos 178.º e 302.º n.º 1 da LGT. Por isso, temos dificuldades em compreender a solução do legislador juslaboral angolano expressa no n.º 1 do artigo 180.º da LGT.

VII – Assim, verificada a extinção do vínculo jurídico-laboral, a protecção especial do salário deixa de ter razão de ser, pois o empregador deixa de ter a obrigação de o pagar, uma vez que o trabalhador deixa de estar obrigado a prestar a actividade laboral e, quanto aos créditos salariais, o trabalhador passa a ter a liberdade de os renunciar, tal como também passam a ser prescritíveis.

Obs.: A decisão tomada neste acórdão, que vai no sentido de se revogar a sentença recorrida e devolver-se o processo ao Tribunal “a quo” para proferir nova decisão, já foi superada pelo acórdão de 30 de Março de 2023, proferido no processo n.º 16/2022, onde decidiu-se que, revogada a sentença recorrida e estando em causa um recurso de apelação, o Tribunal “ad quem” deve conhecer do mérito da causa.

(Sumário elaborado pelo Relator)



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

RELATÓRIO

REQUERENTE..., filho de (...) e de (...), solteiro, de 32 anos de idade, natural de Maquela do Zombo, município de Maquela do Zombo, província do Uíge, residente no município de Porto Amboim, titular do B.I. n.º (...), terminais telefónicos n.ºs (...) e (...), representado pelo digno Magistrado do Ministério Público, intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE CONFLITO DE TRABALHO** contra **REQUERIDA...**, situada no município de Porto Amboim, com sede na província de Luanda, rua do (...), n.º (...),



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

bairro da Samba, pedindo o pagamento de todos os salários e complementos que deixou de receber.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Requerente celebrou com a Requerida um contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo trabalhado para esta desde 20 de Dezembro de 2012 até 12 de Novembro de 2019, com a função de auxiliar de laboratório da categoria B, auferindo o salário mensal de KZ. 65.000,00 (Sessenta e Cinco Mil Kwanzas). No dia 11 de Outubro de 2019, o Requerente viu-se forçado a pedir a sua demissão, por falta de pagamento de 14 (catorze) salários.

Citada (fls. 48), a Requerida não contestou, conforme informação de fls. 49.

Antes da propositura da presente acção, o Requerente solicitou a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” (fls. 04), mas não se realizou a respectiva reunião, tendo sido entregue ao Requerente a declaração de impossibilidade para a propositura da acção judicial (fls. 37 e 38), mas ainda assim foram os autos da tentativa de conciliação remetidos ao Tribunal – fls. 39.

Não tendo havido contestação, foi proferida sentença, que julgou procedente a excepção peremptória de prescrição e, em consequência, absolveu a Requerida do pedido formulado pelo Requerente – fls. 50 a 52.

Desta decisão interpôs recurso o Requerente, agora Apelante (fls. 56), que foi admitido como de apelação, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, a subir imediatamente nos próprios autos, com efeito meramente devolutivo, nos termos dos artigo 292.º da Lei Geral do Trabalho (LGT) e artigos 687.º, 676.º, 691.º, 792.º e 742.º todos do CPC – fls. 59.

O Apelante ofereceu alegações (fls. 57 a 58), rematando com as seguintes conclusões:

1.ª Nos termos do artigo 303.º do Código Civil, “O Tribunal não pode suprir, de ofício, a prescrição...”, a não ser por aquele a quem aproveita, no caso a Requerida, que, no entanto, nada invocou nos autos.

2.ª O Meritíssimo Juiz da causa não teve em conta tal facto e julgou procedente a excepção da prescrição, sendo que a mesma não é de conhecimento oficioso quando a Requerida nada contestou.

3.ª Deixa de ter razão de ser e dignidade para acolhimento da alegada excepção invocada na dota decisão.

Por último, pede a improcedência da excepção de prescrição invocada pelo Juiz da causa, dando-se procedência ao pedido formulado na petição inicial.



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

A Apelada contra-alegou, batendo-se pela negação de provimento ao recurso e confirmação da sentença recorrida – fls. 69 a 71.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que o recurso fosse considerado procedente – fls. 75 a 78.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 79 e 80), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem antes apreciar aspectos externos à esse objecto, mas importantes 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, identificamos três questões a decidir:

- 1.^a Saber se houve prescrição dos créditos salariais
- 2.^a Saber se a prescrição é de conhecimento oficioso.
- 3.^a Saber se o Tribunal “a quo”, ao conhecer da prescrição nos termos em que o fez, conheceu de questões que não podia tomar conhecimento.
- 4.^a Saber se, revogada a sentença recorrida, pode o Tribunal “ad quem” condenar a Apelada no pedido formulado na petição inicial.



QUESTÃO PRÉVIA

Como questão prévia, destacou-se apenas uma questão, que é simples e tem a ver com a tramitação seguida depois de não ter sido possível realizar a reunião de conciliação, pelo facto de a Apelada não ter comparecido nem justificado a sua ausência. Entregue ao Apelante a declaração de impossibilidade (fls. 38), foi todo o processo remetido ao Tribunal “a quo”, quando não devia acontecer.

De acordo com a alínea *c*) do n.^º 1 do artigo 287.^º da LGT, “Se a falta não for justificada e o faltoso for a parte contra a qual o pedido foi apresentado, é entregue ao Requerente uma declaração de impossibilidade de realização da tentativa de conciliação e das respectivas causas, para este, se quiser, propor a acção judicial dentro dos trinta (30) dias seguintes”.

Ou seja, diferentemente dos casos em que, não havendo acordo, compete ao Ministério Público remeter o processo ao Tribunal para a propositura da acção (artigo



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

290.º n.º 1 da LGT), no caso de impossibilidade da realização da reunião de conciliação por motivo de falta injustificada da parte Requerida, ao Requerente deve ser entregue a declaração de impossibilidade e caberá a este a propositura da acção no prazo de 30 (trinta) dias.

Sendo assim, só temos de concluir que o procedimento seguido nos presentes autos para a propositura da acção não está em conformidade com a determinação legal. Por isso, recomendamos, em próximas ocasiões, o cumprimento rigoroso da lei.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Os elementos factuais relevantes para a apreciação e decisão do presente recurso, que resultam dos próprios autos, são os seguintes:

1.º O Apelante celebrou com a Apelada um contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo trabalhado desde 20 de Dezembro de 2012 até 12 de Novembro de 2019.

2.º O Apelante exerceu funções de auxiliar de laboratório da categoria B e auferia um salário mensal de KZ. 65.000,00 (Sessenta e Cinco Mil Kwanzas).

3.º Pelo facto de ter ficado 14 (catorze) meses sem receber o salário, o Apelante viu-se forçado a rescindir o contrato de trabalho com justa causa respeitante ao empregador no dia 11 de Outubro de 2019.

4.º No dia 08 de Junho de 2021, requereu a tentativa de conciliação junto do Ministério Público.



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir – Saber se houve prescrição dos créditos salariais.

Na sentença recorrida, apesar de a Apelada não ter contestado, o Tribunal “a quo” concluiu que, “Pelo facto do requerente não ter observado o prazo de um ano que a lei determina, não pode agora reclamar salários em atraso e complementos, pois os mesmos se extinguiram por prescrição. O requerente devia interpor a acção dentro do prazo de um ano, contado do dia 12 de Outubro de 2019”.

Em função desta conclusão, o Tribunal “a quo” julgou procedente a exceção peremptória de prescrição e absolveu a Apelada do pedido formulado pelo Apelante.

Para fundamentar esta sua decisão, o Tribunal “a quo” teve em conta o n.º 1 do artigo 302.º da LGT, onde vem referido que “Todos os créditos e obrigações do



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

trabalhador ou do empregador, resultantes da celebração e execução do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, extinguem-se, por prescrição, decorridos um ano contado do dia seguinte àquele em que o contrato cesse”.

Qualquer trabalhador, por força do princípio da liberdade de desvinculação, não está obrigado a permanecer ao serviço de determinado empregador, tendo sempre a faculdade de resolver ou denunciar o contrato de trabalho, salvo se tiver sido estipulada uma cláusula de permanência, conforme é permitido pelo n.º 2 do artigo 45.º da LGT, onde vem disposto que “É também lícita, desde que reduzida a escrito, a cláusula pela qual um trabalhador, beneficiando de aperfeiçoamento profissional ou de curso de formação superior, com os custos suportados pelo empregador, se obriga a permanecer ao serviço do mesmo empregador durante um certo período, desde que este período não ultrapasse um ano para as formações de aperfeiçoamento profissional e até três anos para os cursos de formação superior”.

Esta liberdade de desvinculação do trabalhador 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) e, por isso, a livre demissão por iniciativa do trabalhador é um direito irrenunciável e funda-se em três pilares basilares: *liberdade pessoal* (artigo 36.º da CRA); *liberdade de trabalho ou de escolha de profissão* (artigo 76.º n.º 1 da CRA e artigo 4.º n.os 1 e 3 da LGT) e *direito ao melhor emprego e às melhores condições de trabalho* (artigo 4.º n.º 4 da LGT) (cfr. NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho – Em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra, pp. 29 a 30).

É esta liberdade que justifica a proibição do trabalho escravo, obrigatório ou compulsivo (artigo 5.º n.º 1 da LGT), porque sem ela o trabalhador encontrar-se-ia em estado de quase servidão, o que atentaria contra a sua dignidade enquanto pessoa humana (cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª Edição Revista), o que, internamente, é proibido pelo artigo 60.º da CRA, referindo-se que “Ninguém pode ser submetido a tortura, a trabalhos forçados, nem a tratamentos ou penas cruéis, desumanas ou degradantes” e, internacionalmente, é proibido pelo artigo 4.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que consagra que “Ninguém será mantido em escravatura ou em servidão; a escravatura e o trato de escravos, sob todas as formas, são proibidos” e pelo artigo 5.º da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, que dispõe que “Todo o indivíduo tem direito ao respeito da dignidade inerente à pessoa humana e ao reconhecimento da sua personalidade jurídica. Todas as formas de exploração e de aviltamento do homem, nomeadamente a escravatura, o tráfico de pessoas, a tortura física ou moral e as penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, são interditas”.



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

Foi no exercício desta liberdade de desvinculação, motivado pela falta de salários há 14 (catorze) meses, que o Apelante resolveu o contrato de trabalho, com efeitos a partir do mês de Outubro de 2019, conforme consta do documento de fls. 26 e foi confirmado pela Apelada nas sua alegações – fls. 69vs.

De facto, de Outubro de 2019 a Junho de 2021, quando deu entrada do pedido de tentativa de conciliação no Ministério Público junto do Tribunal “a quo” (fls. 4vs.), decorreu cerca de 1 (um) ano e 8 (oito) meses, quando dispunha apenas de 1 (um) ano para validamente reclamar os créditos salariais devidos, a contar do dia seguinte àquele em que o contrato de trabalho tenha cessado – artigo 302.º da LGT. Assim, é inquestionável que, quando o Apelante requereu a tentativa de conciliação, já o seu direito estava prescrito.

Segunda questão a decidir – Saber se a prescrição é de conhecimento oficioso.

Embora o artigo 302.º da LGT disponha de forma expressa que se trata de um prazo de prescrição, a Apelada teima em considerar que se trata de um prazo de caducidade do direito de acção, que é uma excepção peremptória e, por isso, o Tribunal “a quo” estava vinculado a conhecer dela oficiosamente. Entende a Apelada que houve lapso do Tribunal “a quo” ao considerar tratar-se de um prazo de prescrição – fls. 69vs.

Para nós, se existe algum lapso quanto à caracterização do prazo como de caducidade, só pode ser da Apelada e não do Tribunal “a quo”, porque foi o legislador juslaboral que designou o prazo em causa como de prescrição, fazendo referência à esta na epígrafe do artigo 302.º da LGT, bem como nos três números do mesmo artigo.

E entendemos ser acertada a posição do legislador, na medida em que os créditos salariais enquadraram-se na categoria dos direitos de indisponibilidade relativa, em contraposição com os direitos de indisponibilidade absoluta (cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014), *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição Revista e Actualizada, Lisboa: Babel, pp. 993 a 997 e NETO, Abílio (2011), *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 5.ª Edição Actualizada e Ampliada, Lisboa: Ediforum, pp. 192 a 193).

Os direitos absolutamente indisponíveis caracterizam-se por estarem fora do comércio jurídico e serem subtraídos à vontade das partes e, por isso, são direitos imprescritíveis e não podem ser objecto de qualquer acto abdicativo, de desistência, de transacção ou de confissão ou de actos extintivos ou modificativos congéneres. São considerados direitos de existência e exercício necessário, não podendo ser renunciados pelo seu titular. Entre outros, são direitos absolutamente indisponíveis: o direito a greve, o direito a férias, o direito ao descanso semanal, o direito de assistência na doença ou invalidez, os créditos provenientes do direito à reparação nos acidentes de trabalho.



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

Os direitos relativamente indisponíveis são aqueles que estão parcialmente subtraídos à liberdade de disposição normalmente reconhecida ao seu titular. São considerados direitos de existência necessária, mas não são de exercício necessário. A retribuição é um direito desta categoria, cuja disposição goza de certas limitações: impenhorabilidade até ao montante do salário mínimo legal (artigo 177.º n.º 1 da LGT), irrenunciabilidade de parte ou de toda a retribuição durante a vigência do contrato de trabalho (artigo 178.º da LGT), proibição da cessão da retribuição (artigo 179.º da LGT), proibição de compensação dos créditos do empregador na retribuição (artigo 172.º da LGT).

Nessa ordem de ideias, diferentemente dos direitos absolutamente indisponíveis, que são irrenunciáveis e imprescritíveis, a retribuição, enquanto direito relativamente indisponível, só é irrenunciável ou imprescritível na vigência do contrato de trabalho – artigos 178.º e 302.º n.º 1 da LGT. Por isso, temos dificuldades em compreender a solução do legislador juslaboral angolano, quando dispõe no n.º 1 do artigo 180.º da LGT que “Os créditos de salários, outras prestações e complementos salariais ou indemnizações, prescrevem no prazo de dois anos contados da data em que o respectivo direito se venceu...” e reforça no n.º 3 do artigo 302.º da mesma lei que “O disposto nos números anteriores não prevalece sobre o regime especial de prescrição de créditos vencidos no decurso da execução do contrato estabelecido no n.º 1 do artigo 180.”.

É incompreensível esta solução porque durante a vigência da relação jurídico-laboral o trabalhador encontra-se numa posição de subordinação e receia possíveis represálias por parte do empregador, por ter “ousado” reclamar de créditos salariais ou intentar uma acção contra este para exigir o pagamento dos referidos créditos. Entre sofrer a “ira” do empregador, correndo o risco de ser despedido e deixar prescrever o seu crédito salarial, o trabalhador preferirá manter o seu emprego. Portanto, consagrar um prazo de prescrição dos créditos salariais na vigência da relação jurídico-laboral equivale a negar ao trabalhador a possibilidade de exigir o seu pagamento, principalmente quando está em causa um contrato de trabalho duradouro. Por isso, os créditos salariais são imprescritíveis na vigência da relação jurídico-laboral (cfr. NASCIMENTO, Ricardo (2008), pp. 388 a 389; MARTINEZ, Pedro Romano (2007), *Direito do Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra: Almedina, pp. 607 a 608 e FERNANDES, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho*, 15 Edição, Coimbra: Almedina, p. 513).

Verificada a extinção do vínculo jurídico-laboral, a protecção especial do salário deixa de ter razão de ser, pois o empregador deixa de ter a obrigação de o pagar, uma vez que o trabalhador deixa de estar obrigado a prestar a actividade laboral e, quanto aos créditos salariais, o trabalhador passa a ter a liberdade de os renunciar, tal como também passam a ser prescritíveis.



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

A prescrição, enquanto meio de defesa, tem a natureza de uma excepção peremptória, porque extingue o efeito jurídico dos factos articulados pelo autor. Assim, enquanto excepção peremptória, consiste na alegação de factos que impedem a procedência do pedido e, por isso, devem ser apresentados pelo sujeito passivo (devedor), por ser ele o interessado na extinção do direito do credor – artigo 342.º n.º 2 do CC.

Pelo facto de as excepções peremptórias traduzirem-se em factos (“*...factos que impedem, modificam ou extinguem o efeito jurídico dos factos articulados pelo autor*”, conforme vem disposto na última parte do n.º 2 do artigo 493.º do CPC), têm de ser arguidas pelas partes (em regra pelo réu), porque o Juiz, apesar de não estar sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação do direito, só pode servir-se dos factos alegados e articulados pelas partes – artigo 664.º do CPC (cfr. MENDES, João de Castro (2012), *Direito Processual Civil*, Volume II Revisto e Actualizado, AAFDL: Lisboa, p. 388 e ANTUNES, Ana Filipa Morais (2014), *Prescrição e Caducidade – Anotação aos Artigos 296.º a 333.º do Código Civil*, 2.ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora, p. 66).

Por essa razão, as excepções peremptórias são sempre substanciais, tendo o seu regime jurídico regulado pela lei substantiva, como ocorre no CC, por exemplo, quanto à nulidade do contrato por incapacidade ou vício de consentimento (artigos 240.º a 275.º), pagamento (artigos 762.º a 788.º), dação em cumprimento (artigos 837.º a 840.º), consignação em depósito (artigos 841.º a 846.º), compensação legal (artigos 847.º a 856.º), novação (artigos 857.º a 862.º), remissão (artigos 863.º a 867.º), confusão (artigos 868.º a 873.º), prescrição (artigos 300.º a 327.º).

Situação idêntica ocorre com a prescrição, cujo regime jurídico vem regulado nos artigos 300.º a 327.º do CC. Neste regime jurídico, vem expresso no artigo 303.º que “O tribunal não pode suprir, de ofício, a prescrição; esta necessita, para ser eficaz, de ser invocada, judicial ou extrajudicialmente, por aquele a quem aproveita, pelo seu representante ou, tratando-se de incapaz, pelo Ministério Público”.

Conjugando os artigos 493.º n.º 2 e 664.º do CPC com os artigos 303.º e 342.º n.º 2 do CC, é inquestionável que a prescrição não é de conhecimento oficioso. Assim, para que a mesma pudesse ser atendida pelo Tribunal “a quo”, teria de ser invocada pela Apelada, o que não aconteceu, porque citada a mesma para contestar, simplesmente nada fez, não tendo contestado nem constituído advogado.

Nessa medida, assiste razão ao Apelante quando conclui nas suas alegações que a prescrição não é de conhecimento oficioso, devendo a sentença recorrida ser revogada em conformidade.



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

De qualquer modo, ainda que se considerasse que o prazo em causa é de caducidade, como sugere a Apelada, teríamos igualmente dado razão ao Apelante, porque, como já referimos, os créditos salariais, após a extinção da relação jurídico-laboral, são direitos disponíveis, pelo que, mesmo tratando-se de caducidade, é aplicável o disposto no artigo 303.º do CC.

Sobre este ponto, esclarece o artigo 333.º do CC que “A caducidade é apreciada oficiosamente pelo tribunal e pode ser alegada em qualquer fase do processo, se for estabelecida em matéria excluída da disponibilidade das partes”. Porém, “Se for estabelecida em matéria não excluída da disponibilidade das partes, é aplicável à caducidade o disposto no artigo 303.º”, que consagra que a prescrição não pode ser oficiosamente suprida pelo Tribunal, mas tem de ser invocada por quem a mesma aproveita.

É importante referir que a prescrição não acarreta, por força da lei, a extinção do direito, antes confere ao sujeito passivo o poder de se opor ao respectivo exercício, invocando exactamente a prescrição. O que o regime da prescrição sanciona é a inércia do titular do direito, contra a qual se protege o sujeito passivo, em regra o devedor. Por isso, é que os prazos de prescrição suspendem-se e interrompem-se – artigos 318.º e ss. e 323.º e ss. do CPC.

Pelo que, neste particular procede o recurso.

Terceira questão a decidir: Saber se o Tribunal “a quo”, ao conhecer da prescrição nos termos em que o fez, conheceu de questões que não podia tomar conhecimento.

Procedendo o recurso, podíamos apreciar o pedido formulado na petição inicial, ao abrigo do artigo 715.º do CPC, que se fundamenta em razões de celeridade e economia processuais. Mas, não procederemos nestes termos, porque este artigo, conforme depreende-se do seu texto, só é aplicável quando o Tribunal “ad quem” declare nula a sentença proferida pelo Tribunal “a quo” e, como sabemos, as causas da nulidade da sentença estão consagradas no n.º 1 do artigo 668.º do CPC e devem ser arguidas pelos interessados, nos termos do nº 3 do mesmo artigo.

Conforme vem disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC, a sentença é nula “Quando o juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento” (sublinhado por nós).

Esta causa de nulidade está directamente relacionada com a última parte do n.º 2 do artigo 660.º do CPC, onde vem referido que o Juiz “Não pode ocupar-se senão das



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

questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe permitir ou impuser o conhecimento oficioso de outras”. Assim, neste caso, só haverá nulidade da sentença se o Juiz conhecer de terminada questão que as partes não a tenham submetido à sua apreciação e, por lei, não tinha o poder/dever de conhecê-la *ex officio*.

Tendo acima concluído que a prescrição, enquanto exceção peremptória, não é de conhecimento oficioso e tendo, no caso concreto, o Tribunal “a quo” conhecido da prescrição dos créditos salariais reclamados pelo Apelante, mesmo com falta de contestação da Apelada, não restam dúvidas que estamos em presente de uma circunstância de excesso de pronúncia.

Existe excesso de pronúncia por parte do Tribunal “a quo” porque só podia tomar conhecimento desta prescrição se a mesma fosse suscitada pela Apelada, que é a parte que tira proveito da sua procedência – artigos 303.^º do CC e 342.^º n.^º do CC. Como a Apelada, apesar de ter sido devidamente citada (fls. 48 e 49), não contestou, não tinha como suscitar a questão da prescrição e, por isso, não foi a mesma colocada à apreciação do Tribunal “a quo”.

Deste modo, só podemos concluir que o pronunciamento oficioso do Tribunal “a quo” sobre a prescrição dos créditos salariais reclamados pelo Apelante é um excesso de pronúncia, porque tomou conhecimento de uma questão que não podia conhecer.

Quarta questão a decidir: Saber se, revogada a sentença recorrida, pode o Tribunal “ad quem” condenar a Apelante no pedido formulado na petição inicial.

Apesar da resposta dada à terceira questão a decidir, não será declarada a nulidade da sentença recorrida por causa do excesso de pronúncia, porque é uma questão que não foi colocada pelo Apelante nas suas alegações. Consequentemente, tendo em conta a limitação imposta pelo artigo 715.^º do CPC, estamos impedidos de conhecer do pedido formulado na petição inicial, apesar de entendermos que existem condições para a decisão deste pedido.

Existem condições para o conhecimento do mérito da causa, não só tendo em atenção os documentos que o Apelante juntou aos autos (fls. 6 a 33), mas sobretudo porque a falta de contestação no nosso processo laboral tem efeito cominatório pleno, implicando a confissão de toda a matéria alegada pelo Requerente, seja a matéria de facto, seja a matéria de direito – artigo 29.^º n.^º 3 da Lei n.^º 9/81, de 2 de Novembro (Lei da Justiça Laboral) e artigo 19.^º n.^º 2 do Decreto Executivo Conjunto n.^º 3/81, de 11 de Janeiro (Regulamento da Lei da Justiça Laboral).



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

Logo, não existindo outras razões impeditivas para além da exceção peremptória de prescrição, revogada a decisão recorrida e não tendo a Apelada contestado, o Tribunal “a quo” está obrigado a substituí-la por outra, que conhece do mérito da causa.



DECISÃO

Por todo o exposto, tendo em conta o que antecede, acorda-se em julgar a apelação procedente, revogando-se a dourta sentença recorrida, devendo o Tribunal “a quo” proferir nova decisão que conhece do mérito da causa, salvo se existir outro motivo que impeça este conhecimento.

Custas pela Apelada.

Registe e Notifique.

Benguela, 16 de Março de 2023

Osvaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Rui Alberto Fernando de Moura (1.º Adjunto)

António Jolima José (2.º Adjunto)