



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

Processo n.º 17/2024

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 24 de Abril de 2025

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso

Palavras-chave:

Dever de fundamentação
Nulidade da sentença por falta de fundamentação
Salários intercalares
Princípio da igualdade
Princípio da justa indemnização
Princípio da segurança no emprego
Princípio da proporcionalidade
Inconstitucionalidade

Sumário do acórdão

I – O dever de fundamentação é uma exigência constitucional (artigo 29.º n.º 4 da CRA) e também se justifica em razões de ordem prática: *a)* controlo da administração da justiça; *b)* exclusão do carácter voluntarístico e subjectivo da actividade jurisdicional e abertura do conhecimento da racionalidade e coerência argumentativa dos Juízes; *c)* melhor estruturação dos eventuais recursos.

II – Para que se considere ter havido violação deste dever, não basta que a fundamentação seja deficiente, incompleta, medíocre ou não convincente, é necessário que a falta de fundamentação seja plena, completa, absoluta ou sem excepções, porque só assim é que estaremos perante uma causa de nulidade da sentença nos termos previstos na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

III – Por isso, embora o Tribunal “a quo” não tenha explicado a condenação da Apelante no pagamento de salários intercalares acima do limite legal, não existe nulidade da sentença, porque ao menos fundamentou que o pagamento desses salários resulta da declaração de nulidade do despedimento disciplinar.

IV – Todavia, a fixação de limites máximos nos salários intercalares, tal como é feito pelos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, é uma solução inconstitucional, porque ofende os princípios da igualdade, da justa indemnização e da segurança no emprego e constitui uma limitação desproporcional do direito



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

fundamental do trabalhador ao salário, pois não passa no crivo do artigo 57.º da CRA.

V – Por isso, a finalidade de sustentabilidade financeira *versus* garantia de manutenção de postos de trabalho não justifica a consagração de limites máximos dos salários intercalares conforme a dimensão da empresa.

VI – Aliás, o Direito do Trabalho, na sua essência, enquanto ciência jurídica, foi concebido para a protecção do contraente mais débil, o trabalhador. Daí que, qualquer inversão axiológica operada por motivos estritamente económicos, cuja finalidade é proteger o empregador, em detrimento do trabalhador, como é o caso da fixação de limites máximos dos salários intercalares de acordo com a dimensão da empresa, é incompreensível e representa uma “desconstrução” do Direito do Trabalho.

(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:

I – Relatório

No Tribunal da Comarca do Lobito, o **RECORRENTE**, solteiro, filho de (...), portador do B.I. n.º (...), natural do (...), província de (...), residente na (...), intentou e fez seguir a presente **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra a **RECORRIDA**, situada na (...), cidade do (...), com sede na (...), bairro (...), contribuinte fiscal n.º (...), pedindo que o seu despedimento fosse declarado ilícito e, como consequência, fosse a Recorrida condenada a pagar as quantias devidas a título de subsídio de férias, férias não gozadas e subsídio de Natal relativamente ao trabalho prestado; a pagar os juros de mora sobre as quantias supra reclamadas à taxa de 5% ao ano, desde a data da constituição em mora; a reintegrar o Recorrente no seu posto de trabalho com todos os direitos e sem prejuízo da antiguidade ou a indemnizá-lo em substituição da reintegração; a pagar o valor de KZ. 15.000.000,00 (Quinze Milhões de Kwanzas) a título de danos morais, acrescido de juros de mora à taxa de 5% ao ano e a pagar as custas judiciais e procuradoria condigna.



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

Para o efeito, alegou, em síntese, que foi admitido ao serviço da Recorrida no dia 23 de Junho de 2014, com a função de técnico comercial, com o horário de 8 horas diárias, auferindo o vencimento bruto mensal de KZ. 381.092,81 (Trezentos e Oitenta e Um Mil, Noventa e Dois Kwanzas e Oitenta e Um Cêntimos). A determinada altura, a Recorrida, sem qualquer justificação, determinou que o Recorrente permanecesse em casa, sem perda da remuneração. Contudo, desde que deixou de exercer a sua actividade laboral, também deixou de receber a retribuição. Surpreendentemente, no dia 30 de Abril de 2021, o Recorrente apresentou-se no local de trabalho e recebeu uma chamada telefónica da Recorrida, dando-lhe a conhecer que prescindiu da sua prestação laboral a contar desta data. Ainda assim, no dia 3 de Maio de 2021, apresentou-se novamente no seu local de trabalho, mas constatou que o seu acesso foi bloqueado e a “password” do computador de serviço alterada. Não recebeu qualquer aviso prévio, não lhe foi entregue qualquer acusação e nem tão pouco foi ouvido em qualquer processo disciplinar. No dia 4 de Maio de 2021, foi-lhe comunicado pela Recorrida que estava a decorrer um processo de negociação para a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo. Esta atitude da Recorrida provocou no Recorrente sofrimento, angústia e preocupação pelo futuro, que desequilibrou a sua saúde psicológica, mental e física – fls. 41 a 50.

Notificada (fls. 69), a Recorrida contestou por excepção e por impugnação, tendo pedido a procedência das excepções e a improcedência da presente acção.

Para o efeito, alegou, em síntese, que propôs ao Recorrente um acordo de rescisão do contrato de trabalho, mas foi recusado por este. Em função disso, a Recorrida fez uso do seu poder potestativo e decidiu nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 198.º da LGT, extinguindo de forma imediata e unilateralmente a relação jurídico-laboral. Procedeu à justa indemnização nos termos da lei, tendo pago ao Recorrente o valor de KZ. 2.734.104,46 (Dois Milhões, Setecentos e Trinta e Quatro Mil e Cento e Quatro Kwanzas e Quarenta e Seis Cêntimos), estando assim verificada uma excepção peremptória, que implica a absolvição da Recorrida do pedido conforme previsto no n.º 3 do artigo 493.º do CPC e artigo 762.º do CC. Por outro lado, o articulado adicional de aperfeiçoamento foi apresentado fora do prazo, uma vez que a tentativa de conciliação se realizou no dia 30 de Setembro de 2021 e este articulado só foi apresentado no dia 7 de Dezembro do mesmo ano. Para além disso, há desconformidade entre o pedido e a causa de pedir, porque a nossa lei laboral só prevê duas consequências para os despedimentos contrários à lei e são a nulidade e a improcedência. Por último,



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

alegou que a Recorrida tomou conhecimento através da hierarquia imediata do Recorrente, que o mesmo não cumpria regularmente com as suas obrigações laborais e daí ter decidido cessar unilateralmente o contrato de trabalho e despedi-lo, mas pagando a justa indemnização – fls. 70 a 73.

Notificado (fls. 108), o Recorrente respondeu à contestação, tendo impugnado as excepções invocadas pela Recorrida. Por isso, pediu que as mesmas fossem consideradas improcedentes, fossem mantidos os pedidos formulados no requerimento inicial e fosse julgada procedente a presente acção, concluindo-se com a condenação da Recorrida – fls. 109 a 114.

Antes da propositura da presente acção, o Recorrente solicitou a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” – fls. 04 a 05. Realizada a reunião de conciliação no dia 30 de Setembro de 2021, não foi possível obter-se acordo e, porque o Recorrente manifestou vontade de continuar com o processo na fase judicial, foram os autos remetidos ao Tribunal “a quo” – fls. 24 a 25 e 37.

Remetido o processo ao Tribunal “a quo” e terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 117vs), que se realizou no dia 16 de Novembro de 2022 – fls. 120.

Seguidamente, foi proferida sentença, que julgou ilegal o despedimento do Recorrente e, em consequência, condenou a Recorrida a reintegrá-lo imediatamente e a pagar-lhe todos os salários, bem como os seus complementos, que se fixaram em KZ. 9.460.865,46 (Nove Milhões, Quatrocentos e Sessenta Mil, Oitocentos e Sessenta e Cinco Kwanzas e Quarenta e Seis Cêntimos) – fls. 125 a 144.

Desta decisão interpôs recurso a Recorrida, agora Apelante (fls. 149), que foi admitido, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, como de apelação, com subida imediata nos próprios autos e efeito meramente devolutivo – fls. 151.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 199 a 204), tendo rematando com as seguintes conclusões:

1.ª A sentença recorrida viola o n.º 3 do artigo 208.º e o n.º 3 do artigo 209.º da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, por não respeitar os limites máximos para cálculo dos salários intercalares, uma vez declarado ilícito o despedimento, bem



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

como o artigo 668.º do CPC, n.º 1 alínea b), por não fundamentar as razões de facto e de direito que deram lugar a decisão de não cumprimento da referida norma.

2.ª Nos termos do n.º 3 do artigo 208.º da Lei n.º 7/15, de 15 Junho, LGT, a nulidade do despedimento tem como consequência o pagamento dos salários intercalares e subsídios que o trabalhador deixou de receber, mas sempre com o limite imposto pelo n.º 3 do artigo 209.º, in fine, no caso concreto 6 (seis) salários.

3.ª Em consequência da violação da norma supra citada, a condenação da Apelante foi agravada em quantia superior a legalmente devida, de modo desproporcionado e desnecessário.

4.ª Com a cessação do contrato/despedimento (em Junho de 2021), a Apelante pagou ao Apelado todos os créditos adquiridos e ainda uma compensação pela rescisão no valor total de KZ. 2.259.741,45 (Dois Milhões, Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Setecentos e Quarenta e Um Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos).

5.ª Com o pagamento da quantia referida no número anterior, e por compensação de créditos, não é devido ao Apelado/Trabalhador qualquer quantia/valor adicional resultante da nulidade do despedimento declarado pelo Tribunal.

Como consequência, pediu que a sentença recorrida fosse considerada nula por não cumprimento do consignado no artigo 668.º n.º 1, alínea b), do CPC, uma vez que não fundamentou as razões de facto e de direito que determinaram o Tribunal “a quo” a não cumprir na íntegra com o plasmado nos artigos 209.º n.º 3 e 309.º n.º 3, ambos da LGT.

A Apelada contra-alegou, tendo pedido a manutenção da decisão proferida pelo Tribunal “a quo” – fls. 207 a 213.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público (MP) junto desta Câmara, promoveu a improcedência do petitório e a manutenção da decisão recorrida nos precisos termos, porque caem por terra todos os argumentos apresentados pela Apelante – fls. 216 a 217.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 218 e 219), importa agora apreciar algumas questões prévias relevantes por razões



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

pedagógicas e de seguida conhecer do objecto do recurso, conforme as questões a decidir.

■

I.1 – Questões prévias

Como questões prévias, destacam-se duas, sendo a primeira relativa ao despacho de fls. 120vs, por meio do qual se ordenou a notificação da Apelante para pagar o preparo para a decisão e a segunda sobre a estrutura do saneador-sentença, que para nós não seguiu as determinações legais.

1.ª Cobrança do preparo para a decisão

Na acta da audiência preparatória de fls. 120, que foi indevidamente denominada de “Acta de tentativa de conciliação”, ordenou-se que fosse cobrado o preparo para a decisão, porque o Tribunal “a quo” entendeu que já era possível conhecer do pedido nesta fase do processo. Em cumprimento desse despacho, a Apelante foi notificada para o efeito no dia 21 de Novembro de 2022 – fls. 123.

Do nosso ponto de vista, este despacho está desprovido de fundamento legal, porque, quando o processo termina com o saneador-sentença, como foi o caso dos presentes autos, não há lugar ao pagamento do preparo para julgamento. O que ocorre é estarem já pagos os preparos iniciais e no final, depois de proferida a decisão, serem pagas as custas judiciais, quando devidas, mas este pagamento é feito com as reduções impostas pelo artigo 17.º do Código das Custas Judiciais (CCJ).

Nos casos em que o processo termine antes da elaboração do despacho saneador com especificação e questionário, não são devidos preparos subsequentes nem para julgamento, apenas, à final, são pagas as custas judiciais em conformidade com o artigo 17.º do CCJ, ou seja, são pagas as custas judiciais com a redução de 2/3 (dois terços). Por isso, o despacho de fls. 120vs, que ordena o pagamento do preparo para a decisão, é ilegal porque ao caso não são devidos preparos para julgamento.

Assim, em outros processos, deve o Tribunal “a quo” ter em conta o que acabamos de dizer e corrigir a seu modo de actuação.

2.ª Estrutura do despacho saneador-sentença



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

Como segunda questão prévia, destaca-se o saneador-sentença de fls. 125 a 144, porque é nosso entendimento que não respeitou a estrutura legalmente definida nos artigos 659.º e 660.º do CPC.

No saneador-sentença em referência, o Tribunal “a quo”, ao invés de iniciar com o Relatório, tal como a lei determina, começou por abordar a questão prévia da qualificação do tipo de acção e, de seguida, tratou do saneamento, onde abordou e decidiu sobre a ineptidão da petição inicial, a excepção peremptória do pagamento e a excepção peremptória da preclusão.

Tal como o Tribunal “a quo” estruturou e organizou o saneador-sentença, se não tivesse o título indicativo ninguém conseguiria, a partida, identificá-lo como tal, porque não contém os elementos típicos de uma sentença. Convém lembrar que a sentença se identifica por si própria e não pelo título ou nome que lhe é atribuído.

Só mais adiante é que o Tribunal “a quo” descreveu o *Relatório*, com a indicação da questão a decidir, a *Fundamentação de Facto*, a *Fundamentação de Direito* e o *Dispositivo*.

Tal como entendeu o Tribunal “a quo”, tem sido entendimento de muitos Magistrados Judiciais que, pelo facto de a decisão estar a ser proferida na fase do saneamento e condensação do processo, a sua estrutura não segue o modelo definido nos artigos 659.º e 660.º do CPC. Por se tratar de um saneador-sentença e porque o despacho saneador com especificação e questionário inicia sempre com o “saneamento”, tem sido entendimento destes que a sentença proferida nesta fase do processo inicia também pelo “saneamento”.

O nosso entendimento é diferente!

Para nós, apesar de a decisão ser proferida antes da realização da audiência de discussão e julgamento, concretamente na fase do saneamento e condensação do processo, não deixa de ser uma verdadeira sentença e, nesta medida, tem de ser elaborada de acordo com a estrutura definida pelos artigos 659.º e 660.º do CPC, que obedece ao seguinte figurino: *Relatório* (identificação das partes, identificação do objecto do litígio, descrição de questões relevantes e enunciação das questões a decidir); *Saneamento* (conhecimento das questões que possam conduzir à absolvição da instância, pela ordem estabelecida no artigo 288.º do CPC); *Fundamentação* (fundamentos de facto, com a indicação dos factos provados e não



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

provados e a análise crítica das provas e fundamentos de direito, com a indicação, interpretação e aplicação das normas jurídicas aplicáveis aos factos) e *Dispositivo* (decisão de absolvição da instância, decisão de procedência ou improcedência dos pedidos e excepções deduzidas e decisão de condenação em custas).

Mesmo quando a decisão julgue procedente ou não as excepções (dilatórias ou peremptórias) suscitadas e discutidas, a estrutura da sentença deve sempre seguir o modelo que está definida nos artigos 659.º e 660.º do CPC, porque é o único modelo que a lei prevê.

Se tivéssemos de seguir a estrutura da decisão do Tribunal “a quo”, corríamos o risco de ter um saneador-sentença sem identificação das partes e sem relatório, caso qualquer das excepções fosse julgada procedente. E, neste caso, mais do que um saneador-sentença, teríamos um simples despacho, sem no mínimo conter a identificação das partes.

Por essa razão, recomendamos que o Tribunal “a quo”, em actuações futuras, tenha também em atenção o que acima foi dito.

■

I.2 – Questões a decidir

Nos termos dos artigos 690.º e 684.º n.º 3 do CPC, é pelas conclusões das alegações que se delimita o objecto do recurso, salvo se estiverem em causa questões de conhecimento oficioso – artigo 660.º n.º 2 do mesmo Código. Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações, as questões a decidir são as seguintes:

1.^a Saber se a sentença recorrida é nula pelo facto de o Tribunal “a quo” não ter apresentado as razões (de facto e de direito) que justificaram a condenação da Apelante a pagar salários intercalares acima dos limites máximos, nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

2.^a Saber se o Tribunal “a quo” violou o n.º 3 do artigo 208.º e o n.º 3 do artigo 209.º, ambos da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (LGT de 2015), por não ter respeitado os limites máximos para cálculo dos salários intercalares, uma vez declarado nulo o despedimento.

3.^a Saber se a Apelante já nada deve ao Apelado, na medida em que, com a cessação do contrato de trabalho, pagou-lhe todos os créditos adquiridos e uma



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

compensação no valor total de KZ. 2.259.741,45 (Dois Milhões, Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Setecentos e Quarenta e Um Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos).



II – Fundamentação

II.1 – Fundamentação de facto

Na sentença recorrida, foram considerados provados os seguintes factos:

1.º O Requerente vinculou-se à Requerida aos 23 de Junho de 2014, para exercer a função de técnico comercial, auferindo o salário mensal de KZ. 381.092,81 (Trezentos e Oitenta e Um Mil, Noventa e Dois Kwanzas e Oitenta e Um Cêntimos).

2.º Em determinado momento, a Requerida determinou que o Requerente permanecesse em casa, com a garantia de que continuaria a receber os seus ordenados, mas não cumpriu com a sua palavra, pois deixou de pagar o que era devido.

3.º No dia 30 de Abril de 2021, o Requerente, ao se apresentar ao local de trabalho, recebeu uma chamada telefónica, dando nota de que a Requerida dispensava a sua prestação laboral a partir daquela mesma data.

4.º No dia 3 de Maio de 2021, ao se apresentar no local de trabalho, para o normal exercício da sua actividade laboral, apercebeu-se que o computador com o qual trabalhava estava bloqueado e a “password” tinha sido alterada.

5.º A Requerida manifestou a intenção de pôr fim à relação de trabalho mediante acordo de rescisão contratual.

6.º O Requerente se negou a assinar o acordo de rescisão contratual.

7.º Em face da rescisão operada, a Requerida contabilizou de compensação KZ. 2.734.104,46 (Dois Milhões, Setecentos e Trinta e Quatro Mil, Cento e Quatro Kwanzas e Quarenta e Seis Cêntimos), dos quais deduziu KZ. 772.469,61 (Setecentos e Setenta e Dois Mil, Quatrocentos e Sessenta e Nove Kwanzas e Sessenta e Um Cêntimos), de adiantamento do subsídio de férias, da segurança social e do imposto de rendimento do trabalho, tendo no final transferido para o Requerente o total líquido de KZ. 1.961.634,85 (Um Milhão, Novecentos e



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

Sessenta e Um Mil e Seiscentos e Trinta e Quatro Kwanzas e Oitenta e Cinco Cêntimos).

■

II.2 – Fundamentação de direito

Primeira questão a decidir: saber se a sentença recorrida é nula pelo facto de o Tribunal “a quo” não ter apresentado as razões de facto e de direito que justificaram a condenação da Apelante a pagar salários intercalares acima dos limites máximos, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

Antes mesmo de nos pronunciarmos sobre a violação do dever de fundamentação pelo Tribunal “a quo” na sentença recorrida, que é, no essencial, a questão que temos de apreciar e decidir neste particular do recurso, importa referir que à data dos factos estava em vigor a LGT de 2015 e, por isso, a nossa apreciação do recurso será feita na base desta lei nos termos do artigo 12.º do Código Civil.

O dever de fundamentação, enquanto consequência do princípio do Estado democrático de direito, é uma expressão do princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectiva, precisamente na vertente do direito ao processo justo ou equitativo, que está consagrado no n.º 4 do artigo 29.º da Constituição da República de Angola (CRA).

O direito ao processo justo ou equitativo, para além de se manifestar no direito à fundamentação das decisões, que, assim, não pode limitar-se ao dispositivo, manifesta-se ainda nos seguintes direitos: *direito à igualdade de armas ou à igualdade de posições no processo*, sendo proibidas todas as discriminações ou diferenças de tratamento arbitrárias; *direito de defesa e direito ao contraditório*, que se traduz na possibilidade de cada uma das partes alegar as razões de facto e de direito, oferecer provas, controlar as provas da contraparte, pronunciar-se sobre o valor e o resultado destas provas; *direito a prazos razoáveis de acção ou de recurso*, o que implica a proibição de prazos de caducidade do direito de acção ou de recurso muito curtos; *direito à decisão em tempo razoável*; *direito ao conhecimento dos dados processuais*, sendo um direito das partes a consulta do processo sempre que precisarem, salvo os processos que se encontrem em segredo de justiça; *direito à prova*, ou seja, direito à apresentação de provas para demonstrar e provar os factos alegados em Tribunal; *direito a um processo orientado para a justiça material*, o que implica que o processo não tenha muitos



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

empecilhos de natureza formal [cfr. CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.^a Edição Revista, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 415 a 416 e as seguintes decisões do Tribunal Constitucional: Acórdão n.º 747, de 8 de Junho de 2022, proferido no processo n.º 890-D/2021; acórdão n.º 741, de 3 de Maio de 2022, proferido no processo n.º 929-C7/2021; acórdão n.º 707/2021, de 3 de Novembro de 2021, proferido no processo n.º 875-A/2021 e acórdão n.º 693/2021, de 7 de Setembro de 2021, proferido no processo n.º 797-A/2020, todos disponíveis no [site www.tribunalconstitucional.ao](http://www.tribunalconstitucional.ao) e consultados no dia 15 de Janeiro de 2025].

Deste modo, a obrigação de fundamentação das decisões judiciais é uma exigência constitucional, mas encontra também justificação em outras razões, que são as seguintes: *a)* controlo da administração da justiça; *b)* exclusão do carácter voluntarístico e subjectivo da actividade jurisdicional e abertura do conhecimento da racionalidade e coerência argumentativa dos Juízes; *c)* melhor estruturação dos eventuais recursos, permitindo às partes em juízo, principalmente a parte vencida, uma indicação mais precisa e rigorosa dos vícios das decisões judiciais recorridas [cfr. CANOTILHO, Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.^a Edição, 13.^a Reimpressão, Coimbra: Almedina, p. 667].

Temos de ter presente que a sentença judicial representa o ajustamento da vontade abstracta da lei ao caso particular, cuja apreciação foi submetida ao Juiz. Partindo do comando geral e abstracto da lei, o Juiz substitui por um comando particular e concreto, impondo a sua vontade às vontades individuais que estão em conflito. Todavia, não faz esta substituição de forma arbitrária, pois, como regra, não tem o poder de aprovar normas de conduta. Ao Juiz compete, sim, extrair da norma formulada e aprovada pelo legislador a disciplina adequada ao caso concreto e demonstrar que a solução encontrada é a mais justa e legal. Por essa razão, ao Juiz é imposto o dever de fundamentação e este dever não se resume na simples adesão aos fundamentos alegados no requerimento inicial ou na oposição – artigo 158.º do CPC.

Como ao Juiz é imposto o dever de fundamentação das suas decisões, as partes têm o direito de ser esclarecidas sobre os motivos e razões da decisão, principalmente a parte vencida. Esta tem o especial direito de saber por que razão a sentença lhe foi desfavorável, porque, pretendendo recorrer, é essencial que saiba dessas razões para poder impugná-las. De contrário, não tendo conhecimento das razões da decisão, esta impugnação não é possível.



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

Em função disso, é de capital importância que o Juiz apresente as razões que servem de base para a sua decisão, sendo insuficiente que apenas decida a questão colocada, na medida em que, “A sentença, como peça jurídica, vale o que valerem os seus fundamentos” [cfr. REIS, Alberto dos (2007), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume V, 3.^a Edição de 1952, Reimpressão, Coimbra: Coimbra editora, p.139], pois são os fundamentos que legitimam qualquer decisão judicial, o que torna fácil a sua compreensão e aceitação pelos interessados directamente visados e pela comunidade em geral.

Para que se considere que existe violação do dever de fundamentação, basta que a sentença não especifique os fundamentos de facto ou os fundamentos de direito, não sendo necessário que haja uma omissão simultânea das duas ordens de fundamentos.

Por outro lado, ainda para que se considere ter havido violação deste dever, ou seja, ter havido falta de fundamentação, não basta que a fundamentação seja deficiente, incompleta, medíocre ou não convincente, é necessário que a falta de fundamentação seja plena, completa, absoluta ou sem excepções, porque só assim é que estaremos perante uma causa de nulidade da sentença nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC. A insuficiência ou mediocridade da fundamentação de facto ou de direito não produz a nulidade da sentença, apenas diminui o seu valor doutrinal e sujeita-a ao risco de ser revogada ou alterada em sede de recurso [cfr. REIS, Alberto dos (2007), p. 140; VARELA, Antunes, BEZERRA, José Miguel e SAMPAIO E NORA, José Miguel (2004), *Manual de Processo Civil*, 2.^a Edição, Reimpressão, Coimbra Editora, p. 687; AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), *Direito Processual Civil*, 9.^a Edição, Coimbra: Almedina, p. 393 e NETO, Abílio (2014), *Novo Código de Processo Civil Anotado*, 2.^a Edição Revista e Ampliada, Lisboa: Ediforum, p. 736].

Apesar disso, é importante destacar que a falta de fundamentação de facto só se pode concretizar em relação aos factos considerados provados que servem de base à decisão e não em relação aos factos sem qualquer relevância para o conhecimento do mérito da causa. Assim sendo, se a sentença só descrever, como factos provados, factos irrelevantes para a decisão, pode ser deduzida a nulidade por falta de fundamentação [cfr. AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), p. 393].

Na perspectiva da Apelante, conforme vem referido nas suas alegações de fls. 199 a 204, o Tribunal “a quo” violou o dever de fundamentação e, por isso, a sentença de fls. 125 a 144 é nula nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º



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

do CPC, porque não consta da sentença recorrida “a causa e/ou fundamento da não aplicação na íntegra do comando imposto pelo n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a parte final do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT” – fls. 200 a 201. Nessas mesmas alegações, a Apelante reitera que não se vislumbra “no Despacho Saneador Sentença a fundamentação para o não cumprimento integral e literal pelo Tribunal *a quo* do comando da norma contida no número 3 do artigo 208.º e parte final do n.º 3 do artigo 209.º da LGT” – fls. 202. Em função disso, conclui a Apelante que, “Ao decidir como decidiu, o Tribunal de primeira instância **violou de forma clara, grave e inequívoca, o n.º 3 dos artigos 208.º e 209.º** do supramencionado diploma legal, agravou a condenação da Apelante/Entidade Empregadora, que ficou excessivamente onerada, privada de um julgamento justo e previsível, fragilizando desse modo o princípio da estabilidade jurídica, que visa, em última análise, dar estabilidade nas relações humanas sociais” – fls. 200.

Na verdade, na sentença recorrida de fls. 125 a 144, o Tribunal “a quo”, para além de ter condenado a Apelante a reintegrar imediatamente o Apelado, condenou-lhe também a pagar todos os salários e respectivos complementos que o mesmo deixou de receber por causa do despedimento ilícito, no valor total de KZ. 9.460.865,46 (Nove Milhões, Quatrocentos e Sessenta Mil e Oitocentos e Sessenta e Cinco Kwanzas e Quarenta e Seis Cêntimos). Entretanto, da análise que se faz da mesma sentença recorrida, não encontramos qualquer argumento que justifica a condenação da Apelante no pagamento dos salários intercalares em montante excessivamente acima dos limites definidos pelos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, em vigor à data dos factos.

Na fundamentação de direito, o Tribunal “a quo” limitou-se a declarar nulo o acordo de cessação do contrato de trabalho, uma vez que o mesmo não foi aceite nem assinado pelo Apelado e, como consequência, inferiu que “a ilicitude do despedimento [do Apelado] é uma consequência natural, estando por isso salvaguardados, entre outros, o direito à reintegração, o pagamento dos salários intercalares e de tramitação (subsídios de férias e de natal)” – fls. 138.

No final, o Tribunal “a quo” declarou o seguinte:

“Aqui chegados, não há qualquer outra questão que cumpre apreciar, sendo, entretanto, pertinente, delimitar as consequências do despedimento, atento o que disse acima, na fundamentação de direito, ou seja, a nulidade do despedimento.



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

Ora, como já ficou definido, o despedimento do Requerente é nulo, resultando assim, como primeira consequência, a obrigação de reintegração nas mesmas condições em que anteriormente estava.

Por outro lado, são devidos salários intercalares ou de tramitação, bem como subsídios de férias e de natal, os quais deverão atender o seguinte:

Partindo do mês de Julho de 2021, data da efectivação da rescisão do contrato até a presente data, são devidos 30 meses de salários em atraso, perfazendo um total de KZ. 11.432.784,03 (Onze Milhões, Quatrocentos e Trinta e Dois Mil e Setecentos e Oitenta e Quatro Kwanzas e Três Cêntimos). Desse montante, devem ser deduzidos os KZ. 2.734.104,46 (Dois Milhões, Setecentos e Trinta e Quatro Mil e Cento e Quatro Kwanzas e Quarenta e Seis Cêntimos). A este montante, devem ser acrescentados os KZ. 762.185,62 (Setecentos e Sessenta e Dois Mil e Cento e Oitenta e Cinco Kwanzas e Sessenta e Dois Cêntimos). Somando os montantes, apura-se a quantia final de KZ. 9.460.865,46 (Nove Milhões, Quatrocentos e Sessenta Mil e Oitocentos e Sessenta e Cinco Kwanzas e Quarenta e Seis Cêntimos)” – fls. 143.

Esta fundamentação de direito do Tribunal “a quo” é criticável por ser manifestamente deficiente.

É deficiente porque, em primeiro lugar, o Tribunal “a quo” precipita-se em concluir que o despedimento do Apelado é nulo, mas não tem a mínima preocupação de afirmar que houve despedimento e de explicar como chegou a esta conclusão.

Conforme os factos considerados provados na sentença recorrida, o que aconteceu foi que o Apelado, por decisão da Apelante, permaneceu em casa por determinado período de tempo e, quando ficou sem salário, apresentou-se para trabalhar no dia 30 de Abril de 2021, mas neste mesmo dia foi-lhe dado a conhecer pela Apelante que estava dispensado de prestar a sua actividade laboral. Não satisfeito, no dia 3 de Maio de 2021, apresentou-se novamente para trabalhar, mas deixou de ter acesso ao seu computador e foi-lhe proposto pela Apelante a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo. Não aceitou a proposta e, por isso, não assinou o referido acordo.

Como se pode ver destes factos, não houve um despedimento expresso. O mesmo deduz-se das circunstâncias que levaram o Apelado a deixar de trabalhar e



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

de receber os seus salários. Portanto, estamos em presença de um despedimento de facto. Nestas condições, o Tribunal “a quo”, em primeiro lugar, estava obrigado a explicar que, como a cessação do contrato de trabalho resultou da prática de actos da iniciativa da Apelante, só podíamos estar em presença de um despedimento, em face das causas de extinção da relação jurídico-laboral previstas no artigo 198.º da LGT de 2015.

De seguida, o Tribunal “a quo” teria de explicar os termos da nulidade do mesmo despedimento. Para o efeito, teria de dizer que a validade do despedimento depende da observância do procedimento disciplinar e, como no caso concreto, não foi instaurado qualquer processo disciplinar contra o Apelado, o mesmo só podia ser declarado nulo.

Só depois de fazer estes dois esclarecimentos prévios, que deviam estar suficientemente explicados na fundamentação de direito da sentença recorrida, é que o Tribunal “a quo” devia tratar das consequências da nulidade, que se traduzem na reintegração do trabalhador ilicitamente despedido e no pagamento dos salários intercalares ou de tramitação, que são aqueles salários que o trabalhador deixou de receber por causa do despedimento ilícito e cujo vencimento ocorre durante a tramitação do processo de impugnação desse despedimento.

Como o Tribunal “a quo” não explicou os termos em que se processou o despedimento do Apelado e não apresentou as razões para se considerar que o despedimento em causa é nulo, tendo apenas concluído que o despedimento é nulo porque este não assinou a proposta de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, é por essa razão que referimos acima que a fundamentação de direito é deficiente.

Declarado nulo o despedimento do Apelado, o Tribunal “a quo” rematou que esta nulidade implica a reintegração do Apelado nas mesmas condições que anteriormente estava e o pagamento dos salários que deixou de receber por causa do despedimento nulo. Até aqui, relativamente aos efeitos da nulidade do despedimento, o Tribunal “a quo” procedeu em conformidade com as determinações legais e com a lógica e razão de ser da declaração de nulidade do despedimento, cuja finalidade é repor o trabalhador na condição em que estaria se não tivesse sido despedido.

Todavia, conforme foi bem destacado pela Apelante nas suas alegações de fls. 199 a 204, o Tribunal “a quo” esqueceu-se que a LGT de 2015, diferentemente



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

da sua congénere de 2000 (Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro), impôs limites máximos ao pagamento dos salários intercalares de acordo com a dimensão da empresa. Assim, o trabalhador ilicitamente despedido passou a ter direito ao máximo de seis meses de salários nas grandes empresas, de quatro meses de salários nas médias empresas e de dois meses de salários nas pequenas e micro-empresas. Para a nulidade do despedimento é o que resulta da combinação do artigo 208.º n.º 3 com o artigo 209.º n.º 3, ambos da LGT de 2015.

Deste modo, discordando desta solução do legislador e entendendo que não devia aplicar a mesma, o que é possível nos termos do n.º 1 do artigo 177.º da CRA, que atribui a todos os Tribunais a competência de fiscais da constitucionalidade dos actos normativos e administrativos do Estado, o Tribunal “a quo” estava obrigado a justificar o seu posicionamento, porque só assim poderíamos compreender a condenação da Apelante no pagamento de 30 (trinta) meses de salários em atraso. Tal como decidiu o Tribunal “a quo”, não temos qualquer possibilidade de inferir estas razões.

Sendo evidente a ausência de fundamentação, questiona-se, neste particular sobre o montante dos salários intercalares, se esta omissão é causa de nulidade da sentença nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

Para se dar resposta a este questionamento, é importante reiterar que a falta de fundamentação que justifica a nulidade da sentença não é a fundamentação deficiente, incompleta, pobre ou pouco convincente. É imprescindível que a falta de fundamentação seja total, completa, absoluta ou sem excepções, como inicialmente já afirmamos. Só nestas circunstâncias é que a falta de fundamentação constitui causa de nulidade da sentença nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC. A deficiência da fundamentação, quer de facto, quer de direito, não provoca a nulidade da sentença, pois apenas diminui o seu valor doutrinal e sujeita a mesma ao risco de ser revogada ou alterada em sede de recurso pelo Tribunal “ad quem”.

No caso em apreciação, como já referimos acima, o Tribunal “a quo”, embora com as carências e insuficiências apontadas, não deixou de fundamentar a condenação da Apelante no pagamento dos salários intercalares. O que não foi explicado é a condenação acima dos limites definidos pelo artigo 208.º n.º 3 combinado com o artigo 209.º n.º 3 da LGT de 2015. Para justificar a condenação da Apelante no pagamento dos salários intercalares, o Tribunal “a quo” considerou nulo o despedimento do Apelado e, por isso, baseando-se no n.º 3 do artigo 208.º



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

da LGT de 2015, condenou a Apelante, não só a reintegrar o Apelado, mas também a pagar-lhe os salários e complementos que deixou de receber por causa do despedimento ilícito.

Sendo assim, não se pode acusar o Tribunal “a quo” de falta absoluta de fundamentação, sobretudo de fundamentação de direito, quanto à condenação da Apelante no pagamento dos salários que são devidos ao Apelado como consequência da nulidade do despedimento.

Conforme já o fizemos acima, critica-se a actuação do Tribunal “a quo” porque deixou de explicar como chegou à conclusão de que o contrato de trabalho celebrado entre a Apelante e o Apelado cessou por despedimento e de expor as razões que conduziram à nulidade do despedimento do Apelado, para além de que não justificou minimamente o motivo da condenação da Apelante no pagamento dos salários intercalares em montante muito acima dos limites definidos pelo n.º 3 do artigo 209.º da LGT de 2015.

Queremos com isso dizer que, embora a fundamentação de direito seja manifestamente deficiente e insuficiente, ainda assim existe esta fundamentação, pelo que não encontramos razões para a nulidade da sentença recorrida por falta de fundamento, porque a falta de fundamentação que justifica a nulidade nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC tem de ser absoluta [cfr. REIS, Alberto dos (2007), p. 140; VARELA, Antunes, BEZERRA, José Miguel e SAMPAIO E NORA, José Miguel (2004), *Manual de Processo Civil*, 2.ª Edição, Reimpressão, Coimbra Editora, p. 687 e AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), *Direito Processual Civil*, 9.ª Edição, Coimbra: Almedina, p. 393].

Em nosso entender, não havendo razões para a nulidade da sentença com base em falta de fundamentação, poderia considerar-se que a sentença recorrida é ilegal, porque, ao decidir condenar em montante superior aos limites definidos pelo n.º 3 do artigo 209.º da LGT de 2015, decidiu contra o direito, o que implicaria a sua revogação e não a sua nulidade nos termos requeridos pela Apelante.

Trataremos desta questão da ilegalidade ou não da sentença recorrida na questão a decidir seguinte. Por agora, importa concluir a questão a decidir em apreciação, dizendo que, havendo fundamentação de direito, apesar de deficiente, não pode a pretensão da Apelante ser atendida e, por isso, neste particular, é negado provimento ao recurso.



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

Segunda questão a decidir: saber se o Tribunal “a quo” violou o n.º 3 do artigo 208.º e o n.º 3 do artigo 209.º, ambos da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, por não ter respeitado os limites máximos para cálculo dos salários intercalares, uma vez declarado nulo o despedimento.

Conforme acabamos de referir na decisão da primeira questão a decidir, é um facto que o Tribunal “a quo” não respeitou os limites máximos para o cálculo dos salários intercalares e, por isso, deixou de cumprir com o disposto nos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, mas que este facto não configura um problema de nulidade da sentença por falta de fundamentação, porque esta existe na sentença recorrida, só que de modo deficiente. Assim, concluímos que o problema que se coloca é de erro de julgamento, que se fundamenta na aparente ilegalidade da decisão do Tribunal “a quo”, em face do não cumprimento dos artigos acabados de citar.

Por isso, tal como está formulada a presente questão a decidir, é em sede da mesma que se deve discutir o problema do erro de julgamento e, como consequência, que se deve decidir se se mantém ou não a sentença recorrida nos precisos termos decididos pelo Tribunal “a quo”.

Da conjugação do artigo 208.º n.º 3 com o artigo 209.º n.º 3, ambos da LGT de 2015, resulta de modo claro que, na perspectiva do legislador juslaboral, o pagamento dos salários intercalares, nos casos de ilicitude do despedimento disciplinar (nulidade ou improcedência), está sujeito a prazos máximos: de 6 (seis) meses de salários nas grandes empresas, de 4 (quatro) meses de salários nas médias empresas e de 2 (dois) meses de salários nas pequenas e micro-empresas. Deste modo, declarado nulo ou improcedente um despedimento disciplinar, qualquer Tribunal, em tese, está impedido de condenar o empregador em valores acima destes limites máximos, independentemente do tempo de pendência da acção de impugnação do despedimento.

Contrariando esta determinação do legislador juslaboral, o Tribunal “a quo”, sem a devida fundamentação, decidiu condenar a Apelante a pagar ao Apelado o montante equivalente a 30 (trinta) meses de salários, que foi fixado em KZ. 9.460.865,46 (Nove Milhões, Quatrocentos e Sessenta Mil e Oitocentos e Sessenta e Cinco Kwanzas e Quarenta e Seis Cêntimos).



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

Podia ou não fazê-lo? Esta é a pergunta que se coloca nesta questão a decidir. Do ponto de vista da Apelante, não! Não, porque os artigos da LGT de 2015 em referência o proibem e não se conforma com a alegada inconstitucionalidade da norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 por violação dos princípios de justa indemnização e da igualdade, “já que os princípios constitucionais invocados devem ser ponderados e aplicados em harmonia com os demais princípios, valores e interesses igualmente previstos e protegidos pela CRA, tais como os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, preceituados no artigo 57.º, que visam sobretudo a proibição de leis excessivas, que de algum modo possam restringir de forma desmesurada os direitos fundamentais”. Conforme remata a Apelante, este é o entendimento do Tribunal Constitucional que vem expresso no Acórdão n.º 897/2024, que apreciou, em sede de recurso, a inconstitucionalidade das normas plasmadas no n.º 3 do artigo 208.º e n.º 3 do artigo 209.º da LGT – fls. 201. Em síntese, esta é a resposta que se retira das alegações do Apelante de fls. 199 a 204.

É um facto inegável que os salários intercalares, de acordo com a dimensão da empresa, no máximo dos máximos só poderiam ser pagos no montante de até 6 (seis) meses e que, no caso em apreciação, o Tribunal “a quo” ultrapassou sobremaneira este limite máximo. Entretanto, porque se colocam dúvidas relativamente à constitucionalidade da solução consagrada pelos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, entendemos que o Tribunal “a quo” podia decidir nos termos em que o fez, desde que concluísse que a solução em causa viola a Constituição.

Não podemos perder de vista que, no ordenamento jurídico angolano, o sistema de controlo da constitucionalidade dos actos normativos e administrativos é *difuso* na base, uma vez que, por força do disposto no n.º 1 do artigo 177.º da CRA, todos os Tribunais têm competência para fazer este controlo da constitucionalidade, sendo no uso desta competência que também se fundamenta o recurso ordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional no âmbito da fiscalização concreta – artigo 36.º n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho, que aprova a Lei do Processo Constitucional (LPC).

Este questionamento em torno da constitucionalidade da norma consagrada pelos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 já foi feita nesta Câmara em diversas ocasiões e, por isso, já existe neste Tribunal diversa jurisprudência a respeito. Maioritariamente, esta jurisprudência sustenta a inconstitucionalidade da



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

referida norma. Encontramos esta posição nos seguintes acórdãos: acórdão de 25 de Maio de 2022, proferido no processo n.º 22/2022; acórdão de 30 de Março de 2023, proferido no processo n.º 16/2022; acórdão de 27 de Abril de 2023, proferido no processo n.º 13/2022; acórdão de 06 de Julho de 2023, proferido no processo n.º 08/2023 e acórdãos de 04 de Julho de 2024, proferidos nos processos n.º 01/2024 e 02/2024 [acórdãos disponíveis no [site www.tribunaldarelacaodebenguela.ao/acordaosciveis](http://www.tribunaldarelacaodebenguela.ao/acordaosciveis)].

Enquanto nos acórdãos acabados de citar e decididos por unanimidade, assumiu-se que a norma em referência era inconstitucional, no acórdão de 23 de Dezembro de 2024, proferido no processo n.º 04/2024, decidiu-se por maioria que não havia inconstitucionalidade, tendo havido voto de vencido de um dos adjuntos, que manteve a posição da inconstitucionalidade.

Para além desta questão ter sido discutida e apreciada nesta Câmara do Tribunal da Relação de Benguela, já foi também objecto de apreciação pelo Tribunal Constitucional, no âmbito do recurso ordinário de inconstitucionalidade do acórdão de 27 de Abril de 2023, proferido no processo n.º 22/2022, acabado de referir. Nesta ocasião, no acórdão n.º 897/2024, de 27 de Junho de 2024 [cfr. o acórdão no [site www.tribunalconstitucional.ao/pt/acordaos/acordaos-n-897-2024](http://www.tribunalconstitucional.ao/pt/acordaos/acordaos-n-897-2024)], a Suprema Corte com competência em matéria constitucional considerou que a norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 não era inconstitucional, tal como foi bem destacado pela Apelante nas suas alegações de fls. 199 a 204.

Em face desta jurisprudência desconforme e tendo em conta que a decisão do Tribunal Constitucional em sede de fiscalização concreta só tem eficácia no próprio processo (artigo 47.º n.º 1 da LPC), impõe-se novamente a tomada de uma posição sobre a querela nos presentes autos, na medida em que está em causa mais uma vez a aplicação da norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 ao caso concreto.

Para além de termos concluído na primeira questão a decidir que, quanto ao montante dos salários intercalares, não existe falta de fundamentação na sentença recorrida, mas apenas fundamentação deficiente, é também nosso entendimento que a norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, que, impõe limites máximos no pagamento dos salários intercalares, não devia ser aplicada, porquanto é uma norma inconstitucional. Esta inconstitucionalidade resulta do facto de a



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

norma em causa ofender princípios constitucionais fundamentais, concretamente o princípio da igualdade (artigo 23.º da CRA), o princípio da justa indemnização (artigo 76.º n.º 4 da CRA) e o princípio da segurança no emprego (artigo 76.º n.º 4 da CRA), para além de entendermos que consagra uma limitação desproporcional no direito fundamental do trabalhador ao salário, pois não está em conformidade com o disposto no artigo 57.º da CRA.

Violação do princípio da igualdade e do princípio da justa indemnização.

Do nosso ponto de vista, esta norma viola o princípio da igualdade porque tratou situações iguais de modo desigual, uma vez que, seja qual for a dimensão da empresa, no despedimento está sempre em causa, na perspectiva de qualquer trabalhador despedido, a perda do emprego e da retribuição.

Como os efeitos da ilicitude do despedimento disciplinar têm como destinatário o trabalhador despedido, não faz qualquer sentido que a determinação dos critérios de reparação dos danos sofridos pelo trabalhador seja feita na perspectiva do empregador, pois não é ele quem, directa ou indirectamente, sofre as consequências do despedimento. Quem perde o emprego e a retribuição por causa do despedimento é somente o trabalhador!

Mais ainda, é preciso ter presente que, de acordo com a realidade do nosso País, o emprego continua ainda a ser a única fonte de rendimento da grande maioria dos trabalhadores subordinados. É pelo trabalho que estes trabalhadores providenciam o seu sustento e de seus familiares, que se valorizam como elementos socialmente úteis na comunidade e se realizam como seres humanos, exercendo a profissão livremente escolhida. Por essa razão, a cessação do contrato de trabalho por iniciativa e decisão do empregador é sempre um evento traumático para o trabalhador, seja psicologicamente, seja financeiramente, porque deixa de poder sustentar a si próprio e aos seus familiares, o que diminui consideravelmente a sua autoestima e faz com que se considere um elemento socialmente inútil e sem valor.

Deste modo, tendo em conta estas razões, a perda do emprego e, consequentemente, da retribuição, por factos da responsabilidade do empregador, deve ser devidamente compensada, para permitir que o trabalhador possa sobreviver enquanto procura novo emprego e impedir que o empregador, por



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

qualquer bagatela e sem quaisquer limitações, promova despedimentos injustificados.

Desse ponto de vista, qualquer trabalhador despedido está na mesma situação e, por essa razão, os efeitos da ilicitude do despedimento têm de ser uniformes. Não sendo assim, entendemos que a diferenciação do pagamento dos salários intercalares com base na dimensão da empresa viola o princípio fundamental da igualdade. Daí considerarmos que os artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 são inconstitucionais.

Na vertente constitucional, o princípio da igualdade impõe igual tratamento para o que for igual, não proibindo, assim, que a lei estabeleça distinções. Proíbe, isso sim, o arbítrio; ou seja, proíbe as diferenciações de tratamento sem fundamento material bastante, que o mesmo é dizer sem qualquer justificação razoável, segundo critérios de valor objectivo constitucionalmente relevantes, o que nos parece ocorrer com os artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015.

Uma vez que a condição de base de qualquer trabalhador despedido é a mesma, declarado ilícito o despedimento, não se justifica o tratamento desigual que tem como critério a dimensão da empresa. Assim, se qualquer trabalhador despedido perde o emprego e o direito à retribuição, a declaração de ilicitude do despedimento devia ter as mesmas consequências, não tendo qualquer relevância o facto de o empregador ser uma empresa de grande, média, pequena ou micro dimensão.

No sentido positivo, o princípio da igualdade impõe tratamento igual de situações iguais (ou tratamento semelhante de situações semelhantes) e tratamento desigual de situações desiguais, mas substancial e objectivamente desiguais, impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas e não criadas ou mantidas artificialmente pelo legislador [cfr. MIRANDA, Jorge (2000), *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3.ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra Editora, p. 239].

No mesmo sentido, RAUL CARLOS VASQUES ARAÚJO e ELISA RANGEL NUNES asseveram o seguinte: “O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes dos direitos fundamentais. Ela pode ser atendida enquanto «igualdade formal» (igualdade jurídica), própria do Estado liberal, e «igualdade material» que prevê que as pessoas sejam iguais, mas baseadas em pressupostos bem claros, ou seja, não se pode tratar duas pessoas como iguais que



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

verdadeiramente não o sejam. Este princípio impõe um tratamento jurídico idêntico a todos os que se encontrem em situação idêntica ou similar” [cfr. ARAÚJO, Raul Carlos Vasques e NUNES, Elisa Rangel (2014), *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, p. 261].

Como consequência, o legislador juslaboral angolano estava obrigado a tratar de modo igual situações iguais, ou seja, estava obrigado a consagrar um único critério para se proceder ao cálculo dos salários intercalares e este critério tinha que possibilitar o pagamento de toda a retribuição que o trabalhador deixou de receber por causa do despedimento ilícito, tal como acontecia, por exemplo, na vigência da LGT de 2000, concretamente no n.º 3 do seu artigo 228.º, porque qualquer trabalhador despedido encontra-se na mesma condição: desempregado e sem retribuição.

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

Para além disso, a norma contida nos artigos em causa é uma solução que possibilita o incumprimento contratual por parte do empregador, porque, se não tivesse havido o despedimento ilícito, o trabalhador teria recebido toda a retribuição decorrente da execução do contrato de trabalho e, por isso, é igualmente uma solução que ofende de forma directa o *princípio da justa indemnização*, que, enquanto direito fundamental do trabalhador, vem previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA.

O princípio da justa indemnização determina a reparação integral dos danos sofridos pelo trabalhador por causa do despedimento ilícito, onde está incluída a restituição de toda a retribuição que este deixou de receber, enquanto dano patrimonial, na modalidade de lucro cessante, porque de outro modo a indemnização preconizada nunca será justa, pois nunca reparará todos os danos efectivamente sofridos pelo trabalhador.

Tal como já assumimos no Acórdão de 04 de Julho de 2024, proferido no processo n.º 02/2024, “*É verdade que ao condenarmos a entidade empregadora a*



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

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

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

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

Contudo, nos termos do art.º 75.º da CRA e, sobretudo, tendo em atenção o disposto no artigo 12.º da Lei n.º 30/22, de 29 de Agosto, que aprovou a Lei sobre o Regime Jurídico da Responsabilidade do Estado e de outras Pessoas Colectivas Públicas, a Apelante pode sempre intentar uma acção de Responsabilidade Civil contra o Estado pelo mau funcionamento da administração da justiça, se entender que houve violação do seu direito a uma decisão em prazo razoável.

Deste modo, temos de concluir que a norma ínsita nos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, é uma solução injusta, patrimonialmente desvantajosa para o trabalhador, que desvirtua a lógica da declaração de ilicitude do despedimento e é, acima de tudo, uma solução inconstitucional, porque ofende de forma directa o *princípio da justa indemnização*, pois não repara integralmente todos os danos sofridos pelo trabalhador por causa do despedimento ilícito.

Na opinião do Tribunal Constitucional, no acórdão acima referido, o direito à justa indemnização previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA é um conceito abstracto, “mas não tem um conteúdo vazio, pois carrega consigo a ideia de reparação de danos causados na esfera jurídica do trabalhador injustamente despedido e, simultaneamente, de sanção jurídica decorrente da inobservância dos



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

pressupostos constitucionais e legais do empregador”. Em função disso, entende este Tribunal que “a questão central que se coloca do ponto de vista constitucional, não é a de saber se foi ou não a melhor opção legislativa, ou ainda a de determinar se o legislador pode restringir direitos fundamentais previstos na Constituição...”. Segundo o mesmo Tribunal, “O que importa nesta sede é, especialmente, avaliar, na hipótese configurada nos autos, se a aplicação conjugada do preceituado no n.º 3 do artigo 208.º e n.º 3 do artigo 209.º *in fine*, tal como positivado na LGT à data dos factos, constituía ou não insuportável injustiça decorrente de aludida ofensa ao princípio da igualdade e do direito à justa indemnização”.

Mais adiante, depois desta enunciação, o Tribunal Constitucional critica o acórdão recorrido [acórdão de 25 de Maio de 2023, proferido no processo n.º 22/2022], dizendo que “denota-se que o tribunal recorrido, ao proceder à condenação da aqui Recorrente e, nessa medida, recusando a aplicação do enunciado jurídico para solucionar a demanda, todavia, não cuidou de concretizar, em face da factualidade constante dos autos, de que modo ou em que medida a possibilidade de aplicação das sobreditas normas ao caso ofende a Constituição, por referência aos direitos subjectivos públicos do trabalhador”. E, finalmente, remata o Tribunal Constitucional que o Tribunal recorrido “dedicou-se mais a fundamentar a pretensa ofensa do princípio da igualdade e ao direito à justa indemnização num plano transcendental à contenda em juízo, sumariando elementos relacionados ao demérito intrínseco, à conveniência e à oportunidade da opção legislativa em referência, isto numa visão mais abstracta do que concreta, degradando-se nesta perspectiva o controlo devido de normas, atendendo à interpretação constitucional manifestada num suposto prejuízo na esfera jurídico-patrimonial do trabalhador, todavia deixado em aberto”.

Salvaguardando entendimento diferente, parece-nos que, pelos argumentos acabados de descrever, o Tribunal Constitucional só não considerou a inconstitucionalidade suscitada pelo Tribunal da Relação de Benguela por falta de concretização da mesma, porque no acórdão de 25 de Maio de 2023, proferido no processo n.º 22/2022 e, no fundo, em todos os acórdãos deste Tribunal acima citados, fez-se uma abordagem no plano transcendental e abstracto, baseando-se num suposto prejuízo na esfera jurídico-patrimonial do trabalhador, sem se preocupar com a sua concretização em função do caso em apreciação.

Não deixa de ser verdade que o controlo da constitucionalidade feito pelo Tribunal da Relação de Benguela no processo n.º 22/2022 e em todos os processos



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

referidos foi em função do caso concreto e só podia sê-lo desta forma, porque é o que permite o n.º 1 do artigo 177.º da CRA. Sendo assim, era indispensável a avaliação concreta, tendo em conta os dados de cada processo. Todavia, entendemos que a falta desta avaliação concreta não pode invalidar e tornar inútil a apreciação em abstracto, porque, se atendermos à demora normal dos processos pendentes em Tribunal, necessariamente o trabalhador acabará sempre por receber menos salários do que teria recebido se tivesse prestado a sua actividade laboral sem a interrupção decorrente do despedimento ilícito.

Se, como sustenta o Tribunal Constitucional, “a questão central que se coloca do ponto de vista constitucional... é, especialmente, avaliar, na hipótese configurada nos autos, se a aplicação conjugada do preceituado no n.º 3 do artigo 208.º e n.º 3 do artigo 209.º *in fine*, tal como positivado na LGT à data dos factos, constituía ou não insuportável injustiça decorrente de aludida ofensa ao princípio da igualdade e do direito à justa indemnização”, facilmente podemos fazê-lo no caso em julgamento.

Conforme foi considerado pelo Tribunal “a quo”, o contrato de trabalho cessou por iniciativa da Apelante em Julho de 2011 e até Abril de 2025, mês da prolação do presente acórdão, decorreram cerca de 45 (quarenta e cinco) meses. Assim, caso o Apelado não tivesse sido ilicitamente despedido, teria recebido até à presente data 45 (quarenta e cinco) salários. Tendo sido despedido e tendo o Tribunal “a quo” declarado ilícito este despedimento, por aplicação dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 teria direito a receber 6 (seis) salários de base, sendo a Apelante qualificada como uma empresa de grande dimensão.

Se multiplicarmos o salário mensal de KZ. 381.092,81 (Trezentos e Oitenta e Um Mil, Noventa e Dois Kwanzas e Oitenta e Um Cêntimos) por 45 (quarenta e cinco) meses, obtemos como salários intercalares o valor de KZ. 17.149.176,45 (Dezassete Milhões, Cento e Quarenta e Nove Mil e Cento e Setenta e Seis Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos) e se fizermos a mesma multiplicação por 6 (seis) meses, obtemos apenas o valor de KZ. 2.286.556,89 (Dois Milhões, Duzentos e Oitenta e Seis Mil e Quinhentos e Cinquenta e Seis Kwanzas e Oitenta e Nove Cêntimos).

Uma vez que a declaração de ilicitude do despedimento tem como fim último repor o trabalhador na condição em que estaria se não tivesse sido ilicitamente despedido, com direito a ser reintegrado e a receber todos os salários que deixou de receber como consequência do despedimento declarado ilícito pelo



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

Tribunal, como considerar justo receber apenas 6 (seis salários) base, quando devia ter auferido 45 (quarenta e cinco) salários? Como considerar esta indemnização justa, se o justo é dar a cada um o que é seu por direito? Não é direito do trabalhador receber os seus salários na totalidade, quando os deixou de receber por causa de uma decisão ilícita do empregador?

Julgamos ter saído do transcendental e abstracto para o concreto, de acordo com os elementos do caso em apreciação, para demonstrar a injustiça da solução que tinha sido consagrada nos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015. Por isso, só podemos concluir que a solução em causa violava o princípio da justa indemnização.

Temos dificuldade em compreender a resistência que existe em se reconhecer o direito ao pagamento de todos os salários que o trabalhador deixou de receber por causa do despedimento ilícito, quando no Direito Civil a reparação integral dos danos sofridos é uma realidade aceite de forma pacífica. Neste ramo de direito, conforme vem referido no artigo 562.º do Código Civil (CC), “quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstituir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação “. Além disso, permite-se o pagamento do prejuízo causado (danos emergentes), os benefícios que o lesado deixou de obter em consequência da lesão (lucro cessante), os danos futuros, desde que sejam previsíveis (art.º 564.º do CC) e inclusive os danos não patrimoniais (artigo 496.º do CC).

Estranhamente, no Direito do Trabalho onde o trabalhador se envolve pessoalmente na relação contratual, porque não é possível separá-lo da prestação da actividade laboral, por isso, o risco de ver os seus direitos de personalidade e fundamentais violados é muito grande, não aceitamos a reparação integral dos danos sofridos, pagando-se todos os salários que o trabalhador deixou de receber por causa do despedimento ilícito.

Julgamos que é mais pacífico exigir-se a uma empresa, cujo escopo principal é obtenção do lucro, o pagamento de todos os salários devidos por causa do despedimento ilícito, do que fazer-se a mesma exigência a um particular, conforme ocorre no Direito Civil. Por essa razão, entendemos ser aceitável que a empresa tenha de pagar o que o trabalhador deixou de receber em virtude do despedimento ilícito.



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

Relativamente ao princípio da igualdade, conforme ressalta a Apelante (fls. 201), o Tribunal Constitucional, no seu acórdão já referido, considerou justificada esta solução do legislador, afirmando que “o que mais influenciou a acção legiferante para aprovação das referidas normas ordinárias foi acautelar o interesse público numa perspectiva eminentemente prática, não agindo de modo indiferenciado face à desproporcionalidade entre relações laborais, conforme se apresentava a capacidade económica do empregador, visando amenizar a correspondente sustentabilidade financeira *versus* garantia de manutenção de postos de trabalho, mediante um quadro sancionatório equilibrado, adequado às exigências da época”.

Outrossim, refere o Tribunal Constitucional, “percebe-se que, para a elaboração das referidas normas, o legislador teve em consideração que uma justa indemnização se orienta pelo princípio de proporcionalidade, razoabilidade e necessidade, para que os de mais preceitos sejam considerados na medida certa, salvaguardando assim ao máximo a continuidade das empresas e a manutenção dos postos de trabalho”.

Como é fácil de se perceber, com esta argumentação, que a Apelante evidencia nas suas alegações de fls. 199 a 204, o Tribunal Constitucional põe em evidência o confronto entre a liberdade de iniciativa económica do empregador e o direito do trabalhador à segurança no emprego.

Este confronto é histórico e bem conhecido e a sua duração é eterna, porque é resultado natural das especificidades próprias da relação jurídico-laboral. Entretanto, nunca podemos nos esquecer que, apesar das tendências modernas de flexibilização da relação jurídico-laboral e do surgimento de novos modelos contratuais que fogem ao padrão tradicional, o Direito do Trabalho, na sua essência, enquanto ciência jurídica, foi concebido para a protecção do contraente mais débil, o trabalhador. Qualquer inversão axiológica operada por motivos estritamente económicos, cuja finalidade é proteger o empregador, em detrimento do trabalhador, é incompreensível e representa uma “desconstrução” do Direito do Trabalho [cfr. PARDAL, António Luz (2017), *A Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho*, Nova Causa, p. 23].

A determinação dos critérios ressarcitórios do despedimento ilícito com fundamento na dimensão da empresa tem na sua base motivos estritamente económicos e nada tem a ver com a garantia de manutenção de postos de trabalho, conforme explicaremos mais adiante quando analisarmos a proporcionalidade da



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

norma que impõe limites máximos ao pagamento dos salários intercalares nos termos do artigo 57.º da CRA.

Sem qualquer desprimor pela protecção devida dos direitos e interesses dos empregadores, não partilhamos do mesmo entendimento do Tribunal Constitucional, por colocar no epicentro da discussão o empregador e apenas por razões económicas (continuidade e sustentabilidade das empresas), em detrimento da protecção do trabalhador, que é da natureza e essência do Direito do Trabalho.

É importante recordar que os direitos e interesses do empregador estão resguardados, em primeira linha, pelos poderes que lhe são atribuídos pela lei, com destaque para o *poder de direcção*, o *poder regulamentar* e o *poder disciplinar*. Como o trabalhador não tem poderes paralelos e, pela sua posição de subordinação na relação jurídico-laboral, não os pode ter, o legislador tem o dever de consagrar normas que o protejam, pois só assim é possível equilibrar-se a posição desigual das partes nesta relação jurídica especial. Por isso, a relação jurídico-laboral tem sido caracterizada como uma relação de poder, dada a posição de manifesta superioridade do empregador e a posição evidente de subordinação e sujeição do trabalhador.

Tendo-se como referência o trabalhador, é fácil inferir que, em relação às consequências do despedimento, a condição de cada trabalhador despedido é a mesma: perda do emprego e da remuneração, tal como já tivemos oportunidade de referir. Sendo igual a condição de qualquer trabalhador despedido, a conclusão lógica é que a definição dos critérios para a reparação dos danos decorrentes do despedimento ilícito com base na dimensão da empresa é uma solução que viola o princípio da igualdade, porque consagra efeitos variáveis sem causa justificativa.

Nesta medida, o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho por decisão unilateral do empregador, principalmente no que respeita aos efeitos da ilicitude do despedimento, tem de se mostrar finalisticamente orientado à tutela do trabalhador, para impedir que este seja vítima de despedimentos injustificados e arbitrários, razão pela qual o referido regime tem de prever cláusulas gerais e específicas de ilicitude do despedimento e um regime ressarcitório gravoso, que eficazmente persuade o empregador a não despedir o trabalhador sem justa causa e sem observância do procedimento disciplinar. De outro modo, não sendo o regime ressarcitório intimidatório, de tal sorte que, para o empregador, torna-se mais barato despedir ilicitamente um trabalhador do que mantê-lo a trabalhar,



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

estará a ser ofendido o princípio fundamental da segurança no emprego previsto no artigo 76.º n.º 4 da CRA.

Estamos com isto a dizer que, na definição do regime da cessação do contrato de trabalho e, sobretudo, no que diz respeito aos efeitos do despedimento ilícito, deve prevalecer o direito do trabalhador à segurança no emprego e não a liberdade de iniciativa económica do empregador. Se prevalecer esta liberdade do empregador, o trabalhador estará completamente desprotegido, porque, reitera-se, aquele já é titular de poderes laborais (*poder de direcção, poder regulamentar e poder disciplinar*) e, mais ainda, no exercício do poder disciplinar, é simultaneamente acusador, instrutor, julgador e, como se não bastasse, parte interessada. É por isso que defendemos que os efeitos da ilicitude do despedimento devem ser aferidos na perspectiva do trabalhador e nunca do empregador, até porque este tem mais facilidade em contratar outro trabalhador do que o trabalhador despedido em arranjar outro emprego.

Violação do princípio da segurança no emprego

O princípio da segurança no emprego não se resume à proibição do despedimento sem justa causa. As suas influências estão disseminadas por todo o Direito do Trabalho e condicionam a elaboração de toda a legislação laboral ordinária, o que se justifica porque o texto constitucional, ao consagrar os direitos fundamentais, como é o caso da segurança no emprego, assume “conscientemente um determinado *sistema de valores*, cujo fundamento último é a *dignidade humana*”. Por isso, “para manter a coerência interna do ordenamento, esses direitos projectam-se sobre a totalidade do mesmo, assegurando que os valores éticos e os princípios democráticos valham em todos os âmbitos sociais e relativamente a todas as pessoas ou grupos que os possam pôr em perigo” [ABRANTES, José João (2005), *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, p. 15].

No plano substantivo, este princípio compreende um conjunto de situações que vão além da cessação do contrato de trabalho, estabelecendo diversas limitações, como são os casos das limitações ao trabalho precário (contrato de trabalho a termo, contrato de trabalho temporário e contrato de trabalho em comissão de serviço) e limitações à modificação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (alteração do horário de trabalho, alteração da duração temporal do trabalho, alteração da retribuição, mobilidade de trabalhadores no âmbito de um grupo empresarial, mobilidade funcional, mudança de categoria e mobilidade geográfica) [cfr. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui



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

(2005), *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, p. 510 a 511 e CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.^a Edição Revista, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, p. 711].

Em suma, conforme remata ALDINO PEDRO DA FONSECA, “não obstante o princípio da estabilidade do emprego estar intimamente ligado ao tema da cessação do contrato de trabalho, somos de opinião que o princípio da estabilidade do emprego e a ideia da protecção do trabalhador devem estar sempre presentes em todos os momentos da relação laboral. Dito de outro modo, a estabilidade do emprego deve estar presente nos três momentos da relação laboral, no momento da constituição, do desenvolvimento e da cessação da relação laboral” [FONSECA, Aldino Pedro da (2021), *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, 2.^a Edição Revista, Actualizada e Ampliada, Colecção Formação Judiciária, p. 136].

Ou seja, tendo em conta a ideia de protecção do trabalhador, que é inerente ao Direito do Trabalho, o princípio da segurança no emprego, para além de proibir o despedimento infundado, pugna também pela proibição de qualquer situação de precariedade do trabalhador ou que o coloque numa condição de fraqueza e de instabilidade na relação jurídico-laboral.

Partindo desta compreensão global do princípio da segurança no emprego, onde se constata que o elemento-chave é a protecção do trabalhador e, por isso, este princípio deve estar presente em todos os momentos da relação jurídico-laboral, para nós a fixação de limites máximos ao pagamento dos salários intercalares desvaloriza consideravelmente a cotação do despedimento, isto é, torna o despedimento mais barato do que a manutenção da relação jurídico-laboral e, por essa razão, coloca o trabalhador numa condição de extrema vulnerabilidade quanto à continuidade no emprego e estimula o recurso ao despedimento pelos empregadores, ainda que seja por razões contrárias ao seu fim social (repor na empresa a disciplina ofendida pela infracção disciplinar), pelo facto de a sua ilicitude representar um encargo financeiro insignificante ou, pelo menos, manifestamente inferior ao que seria devido, se o trabalhador estivesse a prestar a sua actividade laboral com normalidade.

Em função disso, só podemos estar de acordo com JOÃO LEAL AMADO, quando afirma que, “Numa óptica constitucional, o direito do trabalhador à



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

protecção em relação ao despedimento arbitrário implica o reconhecimento de especial importância do bem protegido, estabilidade do emprego, bem como da evidência de que, sem segurança no emprego, todos os direitos dos trabalhadores quase se convertem numa miragem” [AMADO, João Leal (2014), *Contrato de Trabalho*, 4.^a Edição, Coimbra Editora, p. 46]. De facto, sem segurança no emprego, o risco de despedimento é maior e, sendo facilitado o despedimento, todos os direitos do trabalhador estão postos em causa.

Deste modo, porque esta solução do legislador facilita o despedimento e fragiliza ainda mais a posição do trabalhador na relação jurídico-laboral, que já é de subordinação por natureza, é evidente que atenta contra o princípio da segurança no emprego, devendo, como decorrência, a inconstitucionalidade da norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 ser também aferida com base nessa violação.

Violação do princípio da proporcionalidade

Tal como vem igualmente referido nas alegações da Apelante de fls. 199 a 204, o Tribunal Constitucional sustenta ainda a sua posição no artigo 57.º da CRA, considerando que “a lei só pode restringir direitos fundamentais nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo tais restrições limitar-se ao necessário, proporcional e razoável, justamente para a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

Por outro lado, continua o Tribunal Constitucional, “indo ao encontro do que foi aventado quanto ao princípio da proporcionalidade e razoabilidade, preceituado no artigo 57.º da CRA, também apelidado como princípio da concordância prática, o mesmo fornece as pistas para possibilitar detectar-se os chamados critérios suspeitos e, nessa medida, a proporcionalidade visa a proibição de leis excessivas, aquelas que, de um modo ou de outro, restringem de forma desmesurada os direitos fundamentais e que, em termos desproporcionais, se abstêm de os proteger, o que, de todo não configura a hipótese dos autos” e termina dizendo que, “Neste segmento, pode-se concluir que a actuação legiferante, considerou uma justiça distributiva e uma igualdade material, introduzindo factores dinâmicos de equalização que, no imediato, impactavam no interesse geral prosseguido quanto à sustentabilidade empresarial e a preservação de postos de trabalho. Pelo que, face a esse desiderato não se pode considerar a intervenção legislativa desproporcional e intolerável, porque longe de atentar contra a essência



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

do direito fundamental pontificado”, ou seja, não atenta contra o direito do trabalhador aos salários intercalares.

O Tribunal Constitucional, apesar de afirmar que “a lei só pode restringir direitos fundamentais nos casos expressamente previstos na Constituição”, acabou por considerar que a norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 não está em desconformidade com a Constituição, mas, em toda a sua fundamentação, não apresentou a norma da Lei Fundamental que autoriza a restrição do pagamento dos salários intercalares do trabalhador ilicitamente despedido.

Atendendo a argumentação do Tribunal Constitucional acima descrita e também descrita nas alegações da Apelante, depreende-se que, para este Tribunal, estão em confronto dois direitos fundamentais. Por um lado, a liberdade de iniciativa económica do empregador (sustentabilidade financeira das empresas e garantia de manutenção de postos de trabalho) e, por outro, o direito do trabalhador à segurança no emprego (pagamento de salários intercalares sem limites máximos), tal como já referimos. Em face deste confronto, o Tribunal Constitucional entende que a fixação de limites máximos no pagamento dos salários intercalares é a solução que conseguiu conciliar estes dois direitos fundamentais, assegurando-se, assim, ao mesmo tempo a liberdade de iniciativa económica do empregador e o direito do trabalhador à segurança no emprego.

Como os direitos fundamentais não são absolutos, podem sempre ser restringidos. Aliás, a maior ou menor contracção dos direitos fundamentais é uma realidade intrínseca a todos os direitos, porque vezes sem conta, de acordo com a dinâmica social, são colocados em confronto entre si ou com outros direitos, interesses ou valores superiores, análogos ou da mesma espécie. De contrário, o conflito de direitos, interesses ou valores que não possam ser restringidos levaria ao colapso do próprio sistema jurídico, uma vez que, por ser objectivamente impossível, não se pode fazer prevalecer, em simultâneo e em todas as circunstâncias, todos os direitos, interesses ou valores legalmente (constitucionalmente, para o caso concreto) tutelados. É para superar os efeitos perniciosos deste confronto de direitos, interesses ou valores que se justifica a consagração do artigo 57.º da CRA e do artigo 335.º do CC. [cfr. FEIJÓ, Carlos (2015), “Os Fundamentos da Constituição Angolana: Princípios e Direitos Fundamentais”, in *Constituição da República de Angola: Enquadramento*



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

Dogmático – A Nossa Visão (coordenação: Carlos Feijó), Volume III, Coimbra: Almedina, p. 82].

Apesar de os direitos fundamentais não serem absolutos, pois, em função de circunstâncias concretas, podem sempre sofrer restrições por via legislativa, estas restrições não são e nem podem ser arbitrárias, não podendo as mesmas operar por mero capricho do legislador ordinário. Contrariamente, devem obedecer a rigorosos pressupostos determinados pela própria Constituição, designados pela doutrina de *restrições às restrições* ou de *limites dos limites* [cfr. CANOTILHO, Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.^a Edição, 13.^a Reimpressão, Coimbra: Almedina, p. 451].

Estes pressupostos estão determinados no artigo 57.º da CRA, onde vem disposto o seguinte:

“1. A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário, proporcional e razoável numa sociedade livre e democrática, para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

2. As leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de revestir carácter geral e abstracto e não podem ter efeito retroactivo nem diminuir a extensão nem o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais”.

Partindo do conteúdo desta norma, identificamos pressupostos *formais* e *materiais* de *licitude constitucional* da restrição dos direitos, liberdades e garantias fundamentais, cuja verificação é cumulativa. Assim, só se considera conforme a Constituição a restrição que cumulativamente preencha todos os requisitos, o que significa que, faltando um, a restrição não é lícitamente constitucional, ou seja, a restrição será inconstitucional. [Sobre estes pressupostos, cfr. CANOTILHO, Gomes (2003), pp. 451 a 461; MIRANDA, Jorge (2012), *Manual de Direito Constitucional. Tomo IV – Direitos Fundamentais*, 5.^a Edição, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 417 a 421; MIRANDA, Jorge (2017), *Direitos Fundamentais*, 2.^a Edição, Coimbra: Almedina, pp. 468 a 473; FEIJÓ, Carlos (2015), pp. 82 a 85 e GARCIA, João Chimbungule (2020), *Manual de Processo do Trabalho Angolano*, Luanda, pp. 110 a 120].

Do ponto de vista formal, a restrição do direito fundamental só é conforme a Constituição se, por um lado, ocorrer por meio de uma *lei em sentido formal* (que



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

deve revestir carácter geral e abstracto e não pode ter efeito retroactivo nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos direitos fundamentais), entendida como lei aprovada pela Assembleia Nacional, ficando excluídos os decretos presidenciais no âmbito das autorizações legislativas concedidas ao Executivo (artigos 165.º, alíneas *b*) e *c*) e 125.º n.º 3 da CRA) [cfr. FEIJÓ, Carlos (2015), p. 83; CANOTILHO, Gomes (2003), p. 453 e ARAÚJO, Raúl Carlos Vasques e NUNES, Elisa Rangel (2014), *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, p. 359] e, por outro, se estiver expressamente prevista na própria Constituição, prevendo-se directamente a restrição (*previsão imediata*) ou autorizando-se a sua efectivação pelo legislador ordinário (*previsão mediata*).

Do ponto de vista material, a conformidade constitucional da restrição dos direitos fundamentais depende dos seguintes pressupostos: por um lado, deve limitar-se ao *necessário, proporcional e razoável* numa sociedade livre e democrática, devendo ser imprescindível ou exigível e adequada para a prossecução do fim visado, bem como aceitável o desvalor do bem restringido em face do valor do bem protegido e, por outro, deve salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, ou seja, a restrição só é admissível para proteger direitos e interesses com dignidade constitucional.

Conhecidas as condições cumulativas de licitude constitucional da restrição de direitos, liberdades e garantias fundamentais, impõe-se agora avaliar se a restrição decorrente da fixação de limites máximos do pagamento dos salários intercalares é ou não inconstitucional, porque respeita ou não as balizas estabelecidas pelo artigo 57.º da CRA. Isto é, impõe-se agora avaliar se estão reunidas as condições para se determinar se esta restrição *opera por meio de uma lei em sentido formal; se é expressamente imposta pela Constituição; se é necessária, proporcional e razoável em face do fim pretendido* e, por último, *se a restrição em causa visa salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente tutelados*.

Quanto ao primeiro pressuposto formal, é indiscutível a sua verificação, na medida em que a LGT de 2015 é uma lei em sentido formal, pois foi aprovada pela Assembleia Nacional e é uma lei com carácter geral e abstracto, porquanto é aplicável a uma generalidade de pessoas (trabalhadores subordinados e respectivos empregadores) e a um conjunto indeterminado de casos (relações laborais subordinadas), para além de não ter aplicação retroactiva, já que nas suas disposições finais faz-se apenas referência à revogação da LGT de 2000 (artigo



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

313.º) e à sua entrada em vigor 90 (noventa) dias após a sua publicação (artigo 314.º). Assim, está preenchido o primeiro requisito formal: *reserva de lei restritiva*.

O segundo pressuposto formal tem a ver com a exigência de autorização de restrição expressa pela Constituição, que, segundo GOMES CANOTILHO, tem “como objectivo obrigar o legislador a procurar sempre nas normas constitucionais o *fundamento concreto* para o exercício da sua competência de restrição de direitos, liberdades e garantias fundamentais e visa criar *segurança jurídica* nos cidadãos, que poderão contar com a inexistência de medidas restritivas de direitos fora dos casos expressamente considerados pelas normas constitucionais como sujeitos a reserva de lei restritiva” [CANOTILHO, Gomes (2003), p. 452].

Analizamos minuciosamente todos os artigos da Constituição e não encontramos qualquer norma que expressa ou tacitamente tenha autorizado o legislador ordinário a fixar limites máximos no pagamento dos salários intercalares. Pelo contrário, a constituição obriga que este pagamento seja feito de forma justa (artigo 76.º n.º 4 da CRA), o que implica, para nós, o pagamento total até ser restabelecida a relação jurídico-laboral ou ocorrer a sua extinção por causa diversa do despedimento. Assim, não está verificado este segundo pressuposto formal – *previsão expressa imposta pela Constituição*, que pode ser imediata ou mediata.

Sendo cumulativos os pressupostos de conformidade constitucional da restrição dos direitos, liberdades e garantias fundamentais [cfr. FEIJÓ, Carlos (2015), p. 84 e GARCIA, João Chimbungule (2020), p. 124], a falta deste segundo pressuposto formal é suficiente para reafirmarmos a inconstitucionalidade da norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, porque não passou pelo crivo do artigo 57.º da CRA.

Daí não percebermos o motivo ou a razão de o Tribunal Constitucional, apesar de ter confirmado que “a lei só pode restringir direitos fundamentais nos casos expressamente previstos na Constituição”, ainda assim acabou por considerar que a norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 está em conformidade com a Constituição, mesmo sem ter indicado na sua fundamentação a norma da Lei Fundamental que autoriza a restrição do pagamento dos salários intercalares de qualquer trabalhador ilicitamente despedido. Em nosso entender estamos em presença de uma contradição porque, não havendo norma constitucional que autorize esta restrição, o Tribunal Constitucional estava



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

obrigado a reconhecer a sua inconstitucionalidade, dada a sua desproporcionalidade em função do fim pretendido.

Contudo, para consolidar esta posição, não deixaremos de analisar também os dois pressupostos materiais: limitar-se a restrição ao necessário, proporcional e razoável e salvaguardar-se com a restrição outros direitos ou interesse constitucionalmente protegidos.

Segundo o Tribunal Constitucional, com a norma que fixa limites máximos ao pagamento dos salários intercalares pretende-se assegurar a sustentabilidade financeira das empresas e a manutenção de postos de trabalho, salvaguardando-se, assim, a liberdade de iniciativa económica do empregador.

Este é um fim legítimo e goza de protecção constitucional nos termos do artigo 38.º da CRA. Mas a questão essencial que agora se coloca não é esta. O que está em causa e que deve ser discutido é saber se a fixação de limites máximos no pagamento dos salários intercalares é uma solução necessária, proporcional e razoável em face do fim pretendido. Ou seja, pergunta-se: é mesmo pela fixação de limites máximos no pagamento dos salários intercalares que se assegura a sustentabilidade financeira das empresas e, consequentemente, a manutenção de postos de trabalho?

Para nós a resposta é negativa, porque não existe uma relação de causalidade entre a sustentabilidade financeira das empresas e a fixação de limites máximos no pagamento dos salários intercalares.

Entendemos que a problemática da sustentabilidade financeira das empresas é muito mais complexa e, no contexto angolano, depende de múltiplos factores, que têm a ver com a gestão cuidada dos seus recursos (humanos, materiais, tecnológicos e financeiros), com as flutuações da economia em geral e do mercado em particular, com o acesso facilitado e desburocratizado às divisas e aos créditos bancários, com a concessão de créditos bancários com taxas de juro reduzidas, com a diminuição da quantidade de impostos, com isenções fiscais ou impostos bonificados na aquisição e importação de matéria-prima, com o melhoramento das vias de comunicação, com a diminuição dos custos com arrendamento, água, luz e combustível, etc., etc., etc.

Pela multiplicidade de factores, parece óbvio que não é pela limitação do pagamento dos salários intercalares que se consegue a sustentabilidade financeira



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

das empresas. São sobretudo questões de ordem política, social, económica e de mercado que afectam directamente a sobrevivência das empresas e, consequentemente, põe em causa a liberdade de iniciativa económica. Na ausência destes factores, a questão do montante dos salários intercalares não tem qualquer relevância na sustentabilidade financeira das empresas e na sua manutenção enquanto pessoas jurídicas.

Aliás, estando definidas as regras para a licitude do despedimento, que passa pela existência de justa causa (disciplinar ou objectiva) e pelo cumprimento do procedimento devido, em teoria estão minimizados ou até mesmo excluídos os eventuais efeitos negativos do pagamento integral dos salários intercalares, porque basta que o empregador cumpra com estas regras para estar afastada a obrigação de pagar estes salários.

Portanto, como podemos ver, a fixação de limites máximos no pagamento dos salários intercalares não era e não é meio idóneo para se acautelar a sustentabilidade financeira das empresas e a sua manutenção e, consequentemente, a manutenção de postos de trabalho, isto é, não era e não é, em última instância, o meio idóneo para a salvaguarda da liberdade de iniciativa económica do empregador.

Não devemos confundir o destino com o caminho. O destino (sustentabilidade financeira das empresas) é de importância indelével e incontestável na vida das empresas e dos empregos, porém o caminho que, segundo o Tribunal Constitucional, foi escolhido pelo legislador (fixação de limites máximos no pagamento dos salários intercalares) é dispensável porque não tem idoneidade para atingir o destino preconizado. O caminho adequado passa por um conjunto de medidas estruturais e legais que dinamizem e fortaleçam as empresas e os mercados. Sendo assim, só podemos concluir que a norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 não tinha idoneidade para prevenir a sustentabilidade das empresas, pelo que era uma restrição desnecessária do direito ao salário do trabalhador ilicitamente despedido.

Se esta norma que fixa limites máximos do pagamento dos salários intercalares era uma restrição desnecessária do direito ao salário do trabalhador ilicitamente despedido, porque não resolvia o problema da sustentabilidade financeira das empresas, com vista a salvaguardar a liberdade de iniciativa económica do empregador, necessariamente o sacrifício decorrente, que se traduz



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

na impossibilidade de recepção de todos os salários devidos pela ilicitude do despedimento, é injustificável e inadequado ao fim pretendido.

Sendo a restrição em abordagem injustificável e inadequada em face do fim visado, é porque se tratava de uma restrição que não superava o teste da proporcionalidade. Em consequência, era uma restrição desproporcional em relação ao fim visado, o que significa que esta decisão do legislador juslaboral angolano era uma decisão arbitrária, porque, como lembram JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, “(a) falta de necessidade ou de adequação traduz-se em arbítrio. A falta de racionalidade, mais frequentemente, em excesso” [MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui (2005), p. 162].

Tendo em atenção o que acabamos de expor, é imperioso concluir igualmente que a restrição do direito a todos os salários devidos pela ilicitude do despedimento imposta pelo legislador com os artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015 não preenchia todos os requisitos de licitude constitucional, se tivermos em conta que não foi expressa ou tacitamente autorizada pela Constituição; não era necessária para salvaguardar o fim de sustentabilidade financeira das empresas e de manutenção de postos de trabalho (liberdade de iniciativa económica do empregador) e era uma restrição que não se adequava a este propósito, o que contrariava as exigências do artigo 57.º da CRA.

Temos, assim, reforçada a constatação da sua inconstitucionalidade que, para além de ser aferida com base na violação dos princípios fundamentais da igualdade, da justa indemnização e da segurança no emprego, é também apreciada pela violação do princípio da proporcionalidade previsto no artigo 57.º da CRA.

Consequentemente, considerada inconstitucional a norma dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, deve a Apelante ser condenada a pagar ao Apelado todos os salários que deixou de receber desde o despedimento 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].

Por último referir que, na actualidade, o legislador juslaboral fez um recuo quanto ao cálculo do montante dos salários intercalares com base na dimensão da empresa, ficando, assim, ultrapassada a inconstitucionalidade por violação do princípio da igualdade. Porém, mantém-se a inconstitucionalidade com fundamento na ofensa do princípio da justa indemnização, do princípio da



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

segurança no emprego e do princípio da proporcionalidade, porquanto fixou um limite máximo para o pagamento dos salários intercalares, que é de 6 (seis) meses, tal como vem disposto no artigo 300.º n.º 1, alínea c), da LGT de 2023. Por isso, a maior parte dos argumentos acima apresentados servem para justificar a inconstitucionalidade da norma deste artigo da actual LGT.

Assim, neste particular, é também negado provimento ao recurso.

Terceira questão a decidir: saber se a Apelante já nada deve ao Apelado, na medida em que, com a cessação do contrato de trabalho, pagou-lhe todos os créditos adquiridos e uma compensação no valor total de KZ. 2.259.741,45 (Dois Milhões, Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Setecentos e Quarenta e Um Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos).

Em função do posicionamento que tivemos na questão a decidir que antecede, a decisão da questão a decidir agora em apreciação é óbvia e não carece de muita argumentação. Devendo a Apelante ser condenada a pagar todos os salários devidos pela ilicitude do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença recorrida, é evidente que, mesmo tendo a Apelante compensado o Apelado com o valor total de KZ. 2.259.741,45 (Dois Milhões, Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Setecentos e Quarenta e Um Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos), ainda assim deve-lhe muitos créditos salariais, computados até ao momento no valor de KZ. 17.149.176,45 (Dezassete Milhões, Cento e Quarenta e Nove Mil e Cento e Setenta e Seis Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos), tendo em conta os cálculos que acima fizemos. Para além deste valor, a Apelante está ainda obrigada a pagar ao Apelado todos os salários vencidos até ao trânsito em julgado da sentença recorrida, sem prejuízo do desconto dos KZ. 2.259.741,45 (Dois Milhões, Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Setecentos e Quarenta e Um Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos) já pagos ao Apelado.

Pelo que, neste particular, é igualmente negado provimento ao recurso.



III – Decisão

Por todo o exposto, tendo em conta o que antecede, acorda-se em negar provimento ao recurso de apelação e, em consequência, confirma-se a dought sentença recorrida e condena-se a Apelante a pagar ao Apelado todos os salários



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

devidos pela ilicitude do despedimento, calculados até ao momento no valor de KZ. 17.149.176,45 (Dezassete Milhões, Cento e Quarenta e Nove Mil e Cento e Setenta e Seis Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos), sem prejuízo do pagamento dos salários devidos até ao trânsito em julgado da sentença recorrida e também do desconto dos KZ. 2.259.741,45 (Dois Milhões, Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Setecentos e Quarenta e Um Kwanzas e Quarenta e Cinco Cêntimos) já pagos ao Apelado.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 24 de Abril de 2025

Osvaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Mágno dos Santos Bernardo (1.º Adjunto)

Lisandra da Conceição do Amaral Manuel (2.ª Adjunta)