

## **A efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano face à morosidade processual. Remédio eficaz ou paliativo ilusório?**

The effectiveness of interim measures in angolan labor proceedings in the face of procedural delays: An effective remedy or an illusory palliative?

Felizardo Joaquim Capaxe<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo analisa a efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano diante da morosidade processual, fenómeno que compromete a tutela jurisdicional efectiva e afecta, de forma particularmente gravosa, os direitos dos trabalhadores. Partindo da constatação de que muitos litígios laborais envolvem direitos de natureza alimentar e urgente, o estudo examina o papel das providências cautelares como instrumentos destinados a assegurar protecção imediata e prevenir danos decorrentes da demora da decisão definitiva.

A investigação centra-se, especialmente, na providência cautelar de suspensão do despedimento, abordando os seus fundamentos jurídicos, pressupostos de concessão, características e limites práticos no contexto da justiça laboral angolana. Sustenta-se que, embora a tutela cautelar possua relevante função protectora, a sua efectividade é frequentemente comprometida por factores normativos, institucionais e culturais, tais como o excessivo formalismo processual, a aplicação subsidiária inadequada do Código de Processo Civil, a escassez de recursos humanos e materiais, a morosidade judicial e a limitada cultura de defesa dos direitos laborais.

O estudo adopta uma metodologia jurídico-dogmática e crítico-analítica, baseada na revisão bibliográfica, análise legislativa e jurisprudencial. Conclui-se que a efectividade

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Mandume ya Ndemufayo (Lubango) em cooperação com a Universidade de Lisboa (Portugal), exerce funções como Assistente de Investigação na Faculdade de Direito da Universidade Mandume Ya Ndemufayo, onde lecciona as cadeiras de Introdução ao Estudo do Direito (da qual é regente) e Direito do Trabalho (igualmente como regente). Paralelamente, é advogado e associado da firma Carmona & Capaxe. É Director do CEFCPHOAA e formador de Práticas Laborais e Processuais. É autor do livro “O Segredo Médico e Suas Limitações: Um Olhar sobre a Tutela Jurídica”, publicado pela JA-Editora.

das providências cautelares no processo laboral angolano depende não apenas da sua previsão legal, mas sobretudo da capacidade institucional de assegurar decisões céleres, executáveis e socialmente eficazes, impondo-se, por isso, a necessidade de reformas legislativas, fortalecimento institucional e uma actuação judicial mais sensível à função social do Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Processo laboral; Providências cautelares; Morosidade processual; Tutela jurisdicional efectiva; Direitos do trabalhador.

## **ABSTRACT**

This article analyzes the effectiveness of interim measures in Angolan labor proceedings in the face of procedural delays, a phenomenon that undermines effective judicial protection and has a particularly adverse impact on workers' rights. Recognizing that many labor disputes involve rights of an urgent and subsistence-related nature, the study examines the role of interim measures as legal instruments designed to ensure immediate protection and prevent harm resulting from delays in the issuance of a final decision.

The research focuses particularly on the interim measure of suspension of dismissal, addressing its legal foundations, requirements for granting relief, characteristics, and practical limitations within the context of the Angolan labor justice system. It argues that, although interim relief serves an important protective function, its effectiveness is frequently compromised by normative, institutional, and cultural factors, such as excessive procedural formalism, the inadequate subsidiary application of the Civil Procedure Code, the shortage of human and material resources, judicial delays, and the limited culture of protecting labor rights.

The study adopts a legal-dogmatic and critical-analytical methodology, based on a literature review, legislative analysis, and case law examination. It concludes that the effectiveness of interim measures in Angolan labor proceedings depends not only on their legal provision but, above all, on the institutional capacity to ensure prompt, enforceable, and socially effective decisions. Therefore, legislative reforms, institutional strengthening, and a judicial approach more sensitive to the social function of Labor Law are necessary.

**Keywords:** Labor Procedure; Interim Measures; Procedural Delays; Effective Judicial Protection; Workers' Rights.

## **INTRODUÇÃO**

O direito à tutela jurisdicional efectiva constitui um dos pilares fundamentais do Estado de Direito, impondo ao Estado o dever de assegurar aos cidadãos mecanismos adequados de protecção dos seus direitos e interesses legalmente protegidos. Neste contexto, o artigo 2.º do Código de Processo Civil estabelece que a todo o direito

corresponde uma acção destinada a fazê-lo reconhecer judicialmente ou a realizá-lo coercivamente, bem como as providências necessárias para acautelar o efeito útil da acção.

As providências cautelares surgem, assim, como instrumentos processuais de natureza urgente e provisória, destinados a evitar que o decurso do tempo torne inútil ou ineficaz a decisão definitiva a ser proferida na acção principal. A sua importância revela-se ainda maior no domínio laboral, onde os litígios envolvem frequentemente direitos ligados à subsistência, estabilidade profissional e dignidade do trabalhador.

No processo laboral angolano, a morosidade processual constitui um dos principais obstáculos à concretização da tutela jurisdicional efectiva. A lentidão na tramitação dos processos laborais compromete a utilidade prática das decisões judiciais e agrava a situação de vulnerabilidade do trabalhador, parte estruturalmente mais fraca da relação jurídico-laboral. Neste cenário, as providências cautelares assumem especial relevância enquanto mecanismos destinados a assegurar protecção imediata e prevenir danos irreparáveis ou de difícil reparação.

Todavia, apesar da sua importância normativa, a prática judiciária demonstra que a efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano enfrenta diversas limitações de natureza normativa, institucional e cultural. A excessiva dependência do regime processual civil comum, a insuficiência de recursos humanos e materiais nos tribunais, a morosidade judicial e a limitada cultura de defesa dos direitos laborais comprometem, muitas vezes, a eficácia prática da tutela cautelar.

O presente artigo tem como objecto de estudo a efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano, com especial enfoque na providência cautelar de suspensão do despedimento, analisando a sua capacidade de assegurar uma tutela jurisdicional célere e efectiva diante da morosidade processual.

O objectivo geral consiste em analisar criticamente a efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano face aos constrangimentos provocados pela morosidade judicial. Como objectivos específicos, pretende-se:

- Analisar os fundamentos jurídicos das providências cautelares no processo laboral angolano;
- Examinar os pressupostos da tutela cautelar laboral e as tensões decorrentes da sua aplicação;
- Identificar os principais limites normativos, institucionais e culturais que condicionam a efectividade das providências cautelares; e
- Apresentar perspectivas de reforço da tutela cautelar laboral no ordenamento jurídico angolano.

A investigação parte do seguinte problema central: até que ponto as providências cautelares no processo laboral angolano conseguem assegurar uma tutela jurisdicional efectiva diante da morosidade processual?

Para responder a esta problemática, o estudo procura responder às seguintes questões de investigação:

A morosidade processual no processo laboral angolano constitui um problema meramente conjuntural ou estrutural?

Em que medida a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil influencia a efectividade das providências cautelares laborais?

Quais são os principais obstáculos normativos, institucionais e culturais à efectividade da tutela cautelar laboral?

A providência cautelar de suspensão do despedimento garante apenas o pagamento de salários ou implica igualmente a manutenção efectiva da relação laboral?

Que medidas podem contribuir para o reforço da efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano?

Para a concretização destes objectivos, adoptou-se uma metodologia jurídico-dogmática e crítico-analítica, com recurso à revisão bibliográfica, análise legislativa e jurisprudencial sobre a matéria.

## **1. A morosidade processual no processo laboral angolano**

A morosidade processual não constitui um fenómeno meramente conjuntural, mas antes um problema estrutural do sistema judicial angolano. No domínio laboral, esta realidade é agravada pela insuficiência de tribunais especializados, pela sobrecarga processual e pela adopção de práticas procedimentais excessivamente formalistas.

A demora na resolução dos litígios laborais produz efeitos particularmente nocivos, uma vez que o trabalhador, parte estruturalmente mais fraca da relação jurídico-laboral, vê-se privado de rendimentos, estabilidade e, por vezes, da própria possibilidade de reintegração profissional. A morosidade processual, nestes termos, converte-se num factor de injustiça material, incompatível com o princípio da tutela jurisdicional efectiva.

A questão da lentidão da justiça apesar de ser o mais universal dos problemas com que se defrontam todos os tribunais é ainda, nos nossos dias sobretudo em Angola um tema sobre o qual muito se debate, entre vários aspectos que são publicamente identificados como problema da administração da justiça, o da morosidade judicial<sup>2</sup> é certamente, um dos que mais preocupa a opinião pública e os operadores do Direito.

Na nossa análise sobre a morosidade do processo olhamos unicamente sobre o tempo da tramitação judicial da acção, em matéria cível como sabemos a relação jurídica

---

<sup>2</sup> Ferreira António Casimiro, *Justiça Laboral*, Coimbra Editora, 1997, p. 1 ss, refere que a Justiça Laboral numa perspectiva socio, jurídica Citando O art.º6º nº1 da convenção Europeia dos Direitos do Homem, aprovado pela Lei nº65/78 de 13/10, prevê que, qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada (...) num prazo razoável por um tribunal o qual decidirá quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de carácter civil quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria dirigida contra ele. Este prazo razoável é a garantia necessária de que os tribunais não operem com excessiva rapidez, susceptível de violar os direitos dos cidadãos. É assim, consensual que a lentidão dos processos nem sempre é um mal, podendo ser adequado á defesa dos direitos individuais e colectivos dos cidadãos.

processual tem início com a propositura da acção, a duração de um litígio não se esgota no período do tempo compreendido entre a entrada da acção em tribunal e o trânsito em julgado da sentença.

A este propósito uma primeira chamada de atenção prende-se com a duração das fases pré-judiciais, e as fases pós-judiciais como de escolha do momento certo para dar seguimento ou intentar a respectiva acção, bem como a execução da sentença.

Segundo Ferreira António Casimiro<sup>3</sup>, a morosidade pode ser compreendida em duas perspectivas a distinguir a duração necessária do processo-o prazo razoável necessário à defesa dos direitos individuais e colectivos dos cidadãos- da morosidade propriamente dita, a que se deve entender como sendo toda duração irrazoável ou excessiva do processo desnecessária á protecção dos interesses das partesinterviniente.<sup>3</sup>

Nos processos laborais que é o escopo da nossa abordagem não deixa de ser um problema estrutural que resulta em anos de espera para resolução de conflitos, o que tem levado a descredibilização do sistema de justiça e levando a privação de salários trabalhadores e o sustento. A morosidade pode ser também organizacional que resulta do volume de serviço, e a insuficiência de quadros, a localização das partes que compõem o litígio.

## **2. As causas da Morosidade Processual Laboral, impactos e consequências**

As causas da morosidade processual laboral em Angola são múltiplas e interdependentes. Entre as principais, destacam-se a insuficiência de recursos humanos e materiais, a reduzida quantidade de juizes e funcionários judiciais face ao elevado número de processos, a limitada informatização dos serviços judiciais e a persistência de métodos tradicionais de gestão processual.

A estas dificuldades soma-se igualmente a questão das férias judiciais, que frequentemente interrompem o normal andamento dos processos, contribuindo para o prolongamento excessivo da tramitação processual. Entende-se, por isso, que se torna necessária uma reflexão séria sobre a revisão dos prazos e mecanismos de suspensão processual, sobretudo em matérias de natureza urgente, como sucede no domínio laboral. Outro factor relevante prende-se com a insuficiência de mecanismos eficazes de fiscalização e responsabilização relativamente ao incumprimento dos prazos processuais. Em muitos casos, a ausência de consequências práticas para atrasos injustificados contribui para a perpetuação da cultura de lentidão judicial.

Paralelamente, a reduzida utilização de novas tecnologias e a fraca aposta em meios alternativos de resolução de conflitos, como a mediação e a conciliação laboral, dificultam a modernização do sistema judicial e impedem uma resposta mais célere aos conflitos emergentes das relações de trabalho.

---

<sup>3</sup>Ferreira António Casimiro, Ob. cit. p. 8

As consequências da morosidade processual laboral são profundamente gravosas. Para além da insegurança jurídica, gera-se um sentimento de frustração e descrença nas instituições judiciais, fortalecendo a percepção de impunidade e ineficácia da justiça. Em muitos casos, o trabalhador vê agravada a sua situação económica e social, sobretudo quando depende do salário ou da indemnização reclamada para garantir a própria subsistência e a da sua família.

A Constituição da República de Angola, nos artigos 29.º e 72º consagram a tutela jurisdicional efectiva, o direito a um julgamento justo, célere e conforme à lei. Todavia, a realidade prática demonstra que muitos processos laborais permanecem pendentes durante vários anos, havendo casos em que o desfecho apenas ocorre após cinco, oito ou mais anos de tramitação. Tal realidade contraria frontalmente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa. A propósito da morosidade processual, merece referência o Acórdão n.º 715/2021 do Tribunal Constitucional, proferido no âmbito do Processo n.º 799-C/2020, em sede de Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade.<sup>4</sup> No referido processo, o recorrente alegou, entre outros fundamentos, a excessiva demora na apreciação do litígio, sustentando que a decisão judicial havia sido proferida catorze anos após o início do processo. Na sua fundamentação, o Tribunal Constitucional reconheceu a existência de demora processual significativa, salientando que a estrutura judiciária então existente caracterizada pela concentração dos recursos num único Tribunal de recurso da jurisdição comum contribuía para a sobrecarga dos magistrados e funcionários judiciais, originando atrasos na tramitação dos processos.

Embora parte da fundamentação apresentada pelo Tribunal Constitucional mereça compreensão, sobretudo no que respeita às limitações estruturais do sistema judiciário, não se pode considerar aceitável que o excesso de trabalho dos magistrados e funcionários sirva, de forma permanente, como justificação para a violação do direito fundamental à decisão em prazo razoável. A normalização da morosidade processual contribui para o aumento da desconfiança dos cidadãos na justiça e enfraquece a própria autoridade do Estado.

No domínio laboral, esta problemática assume contornos ainda mais delicados. O direito ao trabalho possui uma dimensão essencial na vida do indivíduo, estando directamente ligado à dignidade humana, à estabilidade social e à realização pessoal. Por esta razão, uma justiça laboral excessivamente lenta acaba por transmitir ao cidadão a ideia de que os tribunais não são capazes de oferecer respostas eficazes aos seus problemas, incentivando, em casos extremos, o recurso à autotutela ou a mecanismos informais de resolução de conflitos.

Nos termos do n.º 1 do artigo 29.º da Constituição da República de Angola, “a todos é garantido o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos”. Contudo, a efectiva concretização deste direito exige mais do

---

<sup>4</sup> A jurisprudência firmada por este Tribunal, no Acórdão n.º 336/2014, que o...O julgamento justo é aquele que respeita o princípio de igualdade de armas e trata as partes e os seus representantes de maneira formalmente igual.

que o simples acesso formal aos órgãos jurisdicionais; exige igualmente que a tutela judicial seja prestada em tempo razoável, de modo útil e eficaz. Sem celeridade, a justiça perde grande parte da sua função social e protectora, especialmente no âmbito das relações laborais.

### **3. As Providências cautelares no processo laboral angolano: enquadramento jurídico**

Num Estado de Direito, a regra geral consiste na proibição da autotutela privada, isto é, os particulares não podem, por iniciativa própria e mediante o uso da força, realizar ou assegurar coercivamente os seus direitos. Cabe, portanto, ao Estado, através dos órgãos jurisdicionais competentes, garantir a protecção efectiva dos direitos violados ou ameaçados de violação, assegurando aos cidadãos os mecanismos legais adequados para a sua tutela.

É precisamente neste contexto que surge a actividade jurisdicional como expressão do monopólio estatal da justiça e instrumento de pacificação social. Ao vedar o recurso à justiça privada, o Estado assume simultaneamente o dever de proporcionar uma tutela jurisdicional efectiva, capaz de assegurar não apenas o reconhecimento formal dos direitos, mas também a sua concretização prática e útil.

A importância deste princípio levou o legislador constituinte angolano a atribuir dignidade constitucional ao direito de acesso aos tribunais e à tutela jurisdicional efectiva, integrando-o no catálogo dos direitos fundamentais. Com efeito, o artigo 29.º CRA consagra o direito de todos os cidadãos ao acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.

Em conformidade com este princípio constitucional, o artigo 1.º do Código de Processo Civil estabelece a ilicitude do recurso à força para realização ou garantia do próprio direito, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Paralelamente, o artigo 2.º do mesmo diploma concretiza o direito de acção nas suas diferentes modalidades declarativa, executiva e cautelar criando os instrumentos processuais necessários à efectivação da tutela jurisdicional.

Neste quadro, as providências cautelares assumem particular relevância, na medida em que visam prevenir situações de lesão grave ou de difícil reparação durante o tempo necessário à obtenção de uma decisão definitiva. Trata-se, portanto, de mecanismos processuais de natureza urgente e provisória, destinados a assegurar a utilidade prática da acção principal e a evitar que a demora da justiça torne inútil a tutela jurisdicional.

Importa, todavia, distinguir os conceitos de “providência cautelar” e “procedimento cautelar”, frequentemente utilizados indistintamente na prática forense, embora possuam significados técnico-jurídicos distintos.

A expressão “providência cautelar” refere-se à medida concreta requerida ao tribunal com vista à protecção provisória de um determinado direito substantivo. Corresponde, assim, ao efeito jurídico-material pretendido pelo requerente, funcionando como instrumento de preservação do direito invocado até à decisão final da causa principal.

Entre os exemplos clássicos de providências cautelares destacam-se o arresto, destinado à apreensão judicial de bens; o arrolamento, relativo à entrega de bens a fiel depositário; a restituição provisória de posse; os alimentos provisórios; e ainda as providências cautelares não especificadas, utilizadas sempre que a situação concreta não encontre previsão específica na lei.

No domínio do processo laboral angolano, assumem especial importância as providências cautelares relativas à suspensão do despedimento disciplinar e à suspensão do despedimento por causas objectivas, previstas nos artigos 37.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho. Estas medidas revelam-se particularmente relevantes por constituírem instrumentos de protecção imediata do trabalhador despedido, impedindo que os efeitos do despedimento produzam consequências irreversíveis antes da apreciação definitiva da legalidade do acto patronal.

Com efeito, considerando que o salário possui natureza alimentar e que o trabalho representa um dos principais meios de realização pessoal e subsistência do indivíduo, a suspensão cautelar do despedimento visa preservar não apenas direitos patrimoniais, mas igualmente valores ligados à dignidade da pessoa humana, à estabilidade social e à segurança económica do trabalhador e da sua família.

Por outro lado, a expressão “procedimento cautelar” reporta-se à dimensão formal ou adjectiva da tutela cautelar, isto é, ao conjunto de actos processuais, formalidades e trâmites legalmente previstos para a obtenção da providência requerida. Trata-se da forma processual através da qual a medida cautelar é deduzida, apreciada e decidida pelo tribunal.

Deste modo, os procedimentos cautelares podem assumir a forma de procedimentos especificados, quando expressamente regulados pela lei, ou de procedimentos não especificados, aplicáveis subsidiariamente sempre que inexista providência cautelar típica adequada à situação concreta.

Assim, enquanto a providência cautelar traduz a pretensão material de tutela urgente do direito ameaçado, o procedimento cautelar corresponde ao instrumento processual através do qual essa tutela é requerida e concretizada perante o tribunal. Em termos simplificados, pode afirmar-se que a providência representa o “conteúdo” da tutela cautelar, ao passo que o procedimento constitui a sua “forma processual”.

No processo laboral angolano, as providências cautelares assumem um papel particularmente sensível e relevante, sobretudo num contexto marcado pela morosidade processual. Isto porque, perante a lentidão da decisão definitiva, a tutela cautelar surge como mecanismo indispensável à preservação da utilidade prática do processo e à concretização efectiva do princípio constitucional da protecção jurisdicional efectiva<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Vide Miguel Teixeira de Sousa, *As providências Cautelares e a Inversão do contencioso*, artigo científico, p. 1 e ss; António Jolima José, *Os labirintos do direito processual civil*, Coimbra Editora, Coimbra, 2021, p. 492 e ss; João Chimbugule Garcia, *Manual de Processo de Trabalho*, 2ª Edição, JGSelf – Editora, Luanda, 2024, p. 137 ss; Euclides Vicente José Chilungo, *o Exercício do poder disciplinar e a tutela jurisdicional do trabalhador no ordenamento jurídico angolano*, JA, 2025, Luanda, pp. 167 ss, disponível em linha:

[https://www.researchgate.net/publication/395723078\\_O\\_EXERCICIO\\_DO\\_PODER\\_DISCIPLINAR\\_LABORAL\\_E\\_A\\_TUTELA\\_JURISDICIONAL\\_DO\\_TRABALHADOR\\_NO\\_ORDENAMENTO\\_JURIDICO\\_ANGOLANO](https://www.researchgate.net/publication/395723078_O_EXERCICIO_DO_PODER_DISCIPLINAR_LABORAL_E_A_TUTELA_JURISDICIONAL_DO_TRABALHADOR_NO_ORDENAMENTO_JURIDICO_ANGOLANO).

No processo laboral angolano, o regime das providências cautelares resulta da articulação entre as normas específicas constantes do Código de Processo do Trabalho e a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil. Tal solução decorre do artigo 11.º do Código de Processo do Trabalho, que determina a aplicação supletiva do direito processual civil em todas as matérias não expressamente reguladas pela legislação laboral.

Contudo, esta subsidiariedade nem sempre se revela pacífica ou isenta de dificuldades práticas. A principal questão reside no facto de muitos institutos cautelares serem interpretados à luz de uma lógica estritamente civilista, frequentemente desajustada da natureza própria das relações jurídico-laborais. Com efeito, a relação de trabalho caracteriza-se por uma evidente desigualdade material entre trabalhador e empregador, razão pela qual o Direito do Trabalho se estrutura em torno do princípio da protecção do trabalhador enquanto parte mais vulnerável da relação jurídica<sup>6</sup>.

Neste contexto, a transposição automática dos critérios clássicos do processo civil para o processo laboral pode comprometer a efectividade da tutela jurisdicional urgente. Os pressupostos tradicionais das providências cautelares o *fumus boni iuris* (aparência do bom direito) e o *periculum in mora* (perigo da demora) não devem ser apreciados no processo laboral com o mesmo rigor formalista adoptado nas relações civis comuns, sob pena de se desvirtuar a função social e protectora da jurisdição laboral.

A excessiva valorização do formalismo processual, típica do modelo civilista, acaba muitas vezes por transformar a providência cautelar num mecanismo lento e burocrático, precisamente quando dela se exige rapidez, simplicidade e eficácia. Ora, no domínio laboral, a utilidade da tutela cautelar depende essencialmente da sua capacidade de oferecer uma resposta imediata ao trabalhador, evitando que o decurso do tempo produza danos irreversíveis.

A título exemplificativo, merece particular reflexão a providência cautelar de suspensão do despedimento disciplinar. Em relação a esta medida, questiona-se se será efectivamente necessário exigir ao trabalhador a demonstração aprofundada do requisito do *periculum in mora*, mediante ampla discussão e produção de prova em audiência. Entendemos que, nesta matéria, o perigo de lesão grave ou de difícil reparação resulta, em larga medida, da própria natureza do direito ameaçado e dos interesses que a providência visa proteger. O despedimento, sobretudo quando aparentemente ilícito, produz efeitos imediatos profundamente lesivos na esfera jurídica, económica e social do trabalhador, privando-o da sua principal fonte de rendimento e afectando directamente a sua dignidade, estabilidade familiar e segurança económica.

Assim, exigir uma demonstração excessivamente formal do *periculum in mora* equivale, muitas vezes, a ignorar a realidade concreta das relações laborais. O perigo de insatisfação do direito não é, nestes casos, meramente eventual ou hipotético; ele

---

<sup>6</sup> Pimenta Iracelma de Azevedo Flávio, *Temáticas de Direito Processual e Civil, Providencias Cautelares*, Editora Imprensa Nacional, Volume I, 1ª Edição: Dezembro de 2008, pp. 25 e 27.

decorre naturalmente da própria ruptura da relação laboral e das consequências sociais que dela emergem.

Aliás, a própria Constituição da República de Angola, no artigo 76.º, n.º 4, consagra o princípio da estabilidade no emprego, repudiando os despedimentos ilícitos e arbitrários. Nesta perspectiva, tanto o despedimento individual como o colectivo que violem as garantias legais e constitucionais do trabalhador representam uma afronta grave a um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho. A violação do princípio da estabilidade no emprego, associada à situação de dependência jurídico-económica do trabalhador face ao empregador, justifica plenamente a necessidade de uma tutela jurisdicional provisória, célere e efectiva. A demora da acção principal não pode servir de fundamento para permitir que os efeitos do despedimento ilícito se consolidem no tempo, sob pena de a decisão final se revelar praticamente inútil.

Deste modo, as providências cautelares laborais não devem ser analisadas apenas sob uma óptica estritamente processual ou formalista, mas sobretudo à luz da função constitucional de protecção da dignidade do trabalhador e da efectividade dos direitos fundamentais sociais. É precisamente neste ponto que se coloca o grande desafio da justiça laboral angolana: transformar a tutela cautelar num verdadeiro instrumento de justiça efectiva e não apenas num mecanismo processual de eficácia meramente aparente.

### **3.1. Pressupostos de Concessão e Tensões no Processo Laboral**

Uma análise do regime jurídico das providências cautelares no processo laboral angolano demonstra que, embora estas possuam particularidades próprias decorrentes da natureza das relações laborais, continuam subordinadas aos pressupostos gerais tradicionalmente reconhecidos pela doutrina processual civil.

Na clássica formulação de Alberto dos Reis, as providências cautelares assentam essencialmente em dois fundamentos nucleares: “a aparência de um direito” e “o receio da sua insatisfação”. Assim, o decretamento da providência cautelar depende, em regra, da verificação cumulativa de dois requisitos fundamentais:

1. O *fumus boni iuris* — aparência ou probabilidade séria da existência do direito invocado;
2. O *periculum in mora* — perigo de lesão grave ou de difícil reparação resultante da demora da decisão definitiva.

A propósito da tutela cautelar, Alberto dos Reis afirmava que as providências cautelares não visam decidir definitivamente o conflito, mas apenas evitar que, durante a pendência da causa principal, se produza uma lesão irreparável ou de difícil reparação do direito invocado. Tal entendimento continua actual, sobretudo no domínio laboral, onde o factor tempo assume relevância determinante. No que respeita ao *fumus boni iuris*, exige-se do tribunal um juízo de mera probabilidade ou verosimilhança acerca da existência do direito alegado. No âmbito da suspensão do despedimento disciplinar, este juízo resulta frequentemente da análise preliminar do processo disciplinar instaurado

pela entidade empregadora, permitindo ao julgador aferir, ainda que de forma sumária, a existência do vínculo laboral e a eventual ilicitude do despedimento.

Contudo, é relativamente ao *periculum in mora* que surgem as maiores tensões interpretativas no processo laboral. A aplicação rígida da lógica civilista tradicional revela-se, muitas vezes, inadequada à especificidade dos conflitos laborais. Em nossa perspectiva, na providência cautelar de suspensão do despedimento disciplinar, não deve exigir-se ao trabalhador uma demonstração exaustiva do perigo de dano, nem uma prova aprofundada dos prejuízos decorrentes da demora processual.

Com efeito, o perigo de lesão encontra-se, em larga medida, implícito na própria natureza do despedimento. A privação do salário, a perda do posto de trabalho, a instabilidade familiar e a afectação da dignidade do trabalhador constituem consequências imediatas e socialmente evidentes, dispensando, em muitos casos, uma alegação excessivamente formal do *periculum in mora*.

Neste sentido, António Santos Abrantes Geraldes<sup>7</sup> sustenta que “nas providências cautelares laborais o perigo da demora encontra-se frequentemente associado à própria ruptura da relação laboral.”

A exigência de uma prova excessivamente rigorosa deste pressuposto acabaria por comprometer a própria função preventiva da tutela cautelar, transformando um mecanismo de urgência num procedimento incompatível com a celeridade que o processo laboral exige.

Por esta razão, a doutrina laboralista moderna tem defendido uma interpretação mais flexível dos pressupostos cautelares em matéria laboral, ajustada ao princípio da protecção do trabalhador e à função social do Direito do Trabalho.

### **3.2. Características Comuns às Providências Cautelares Laborais**

Não basta identificar os requisitos de que depende o decretamento das providências cautelares; importa igualmente compreender a função jurisdicional que estas desempenham, pois é precisamente dessa função que emergem as suas principais características.

No domínio laboral, a providência cautelar surge como instrumento de tutela jurisdicional urgente, destinado a antecipar, preparar ou assegurar os efeitos úteis da decisão definitiva. Trata-se de uma medida provisória que visa impedir que a demora natural da acção principal torne inútil ou ineficaz a futura decisão judicial. Como afirmava Alberto dos Reis, a providência cautelar prepara o terreno para a decisão definitiva; é uma decisão provisória destinada a assegurar a eficácia prática da sentença final<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> António Santos Abrantes Geraldes, *Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*, Edições Almedina, Coimbra, 2010, p. 45.

<sup>8</sup> Alberto dos Reis, *Código de Processo Civil Anotado*, Vol. I ou Vol. IV, Coimbra Editora, Coimbra.

A tutela cautelar apresenta, assim, uma função eminentemente garantística. O seu objectivo não consiste em resolver definitivamente o litígio, mas em assegurar a conservação do direito ameaçado até ao julgamento final da causa principal.

No processo laboral, esta função assume importância acrescida, uma vez que os direitos em causa estão frequentemente ligados à subsistência do trabalhador, à estabilidade no emprego e à dignidade da pessoa humana.

### **3.3. Instrumentalidade e Dependência**

Uma das características essenciais das providências cautelares é a sua instrumentalidade. O procedimento cautelar não possui autonomia absoluta; encontra-se funcionalmente dependente de uma acção principal da qual retira fundamento e finalidade.

No caso específico da suspensão do despedimento disciplinar, a providência cautelar não resolve definitivamente o conflito laboral, limitando-se a assegurar provisoriamente os direitos do trabalhador até à decisão final sobre a legalidade do despedimento.

Por esta razão, quando a providência é requerida antes da propositura da acção principal, ela caduca caso esta não seja intentada no prazo legalmente estabelecido. Tal solução decorre da lógica de dependência estrutural entre a providência cautelar e a acção principal, prevista nos artigos 382.º e 384.º do Código de Processo Civil, aplicáveis subsidiariamente ao processo laboral por força do artigo 11.º do CPT. A instrumentalidade revela-se ainda no facto de o objecto da providência cautelar dever manter conexão directa com o objecto da acção principal, existindo identidade substancial entre a causa de pedir e os interesses jurídicos protegidos. Todavia, no contexto da prática judiciária laboral angolana, observa-se frequentemente uma situação peculiar: em muitos casos, o mesmo magistrado que aprecia a providência cautelar é posteriormente responsável pelo julgamento da acção principal. Esta circunstância pode levantar dúvidas quanto ao grau de independência psicológica do julgador, sobretudo quando já tenha formulado anteriormente um juízo provisório favorável à pretensão do trabalhador.

Embora juridicamente o juízo cautelar não vincule a decisão final, na prática torna-se difícil ignorar a influência natural produzida pela convicção preliminar formada na fase cautelar.

### **3.4. Provisoriedade**

Outra característica fundamental das providências cautelares é a sua natureza provisória. As medidas cautelares não se destinam, em regra, a produzir efeitos definitivos, mas apenas a vigorar enquanto subsistirem as circunstâncias de urgência que justificaram o seu decretamento.

A provisoriedade decorre directamente da própria finalidade preventiva da tutela cautelar. Como refere Antunes Varela a providência cautelar não substitui a decisão definitiva; limita-se a prevenir os riscos decorrentes da demora inevitável do processo

principal<sup>9</sup>. Deste modo, a providência mantém-se apenas enquanto necessária à preservação da utilidade prática da decisão definitiva, extinguindo-se quando:

- a acção principal é julgada improcedente;
- o direito alegado deixa de existir;
- a sentença definitiva é executada;
- ou desaparece o perigo que justificava a tutela urgente.

Importa notar que alguns ordenamentos jurídicos modernos, como o português, admitem excepcionalmente a chamada inversão do contencioso<sup>10</sup>, permitindo que a providência cautelar produza efeitos tendencialmente definitivos sem necessidade de posterior acção principal. Contudo, tal solução ainda não encontra acolhimento expresso no sistema processual angolano.

### 3.5. Celeridade

A celeridade constitui uma das notas características mais relevantes da tutela cautelar laboral. A razão é simples: a demora pode tornar inútil a própria protecção jurisdicional. Nos conflitos laborais, o tempo assume particular relevância, sobretudo quando estão em causa salários, subsistência familiar e manutenção do posto de trabalho. Uma decisão tardia pode significar, na prática, a inutilidade da tutela judicial. Entretanto, a exigência de rapidez não deve comprometer a segurança jurídica nem conduzir a decisões precipitadas. Existe, portanto, uma tensão permanente entre celeridade e justiça. Como advertia Alberto dos Reis convém que a justiça seja rápida, mas mais importante ainda é que seja justa<sup>11</sup>.

O juiz cautelar deve, assim, procurar um equilíbrio razoável entre a necessidade de decidir rapidamente e a obrigação de formar uma convicção minimamente segura acerca da existência do direito invocado.

No domínio laboral, porém, a apreciação sumária do *fumus boni iuris* tende a assumir especial relevância, podendo o julgador retirar do próprio processo disciplinar os elementos suficientes para fundamentar provisoriamente a decisão cautelar, sem necessidade de produção probatória excessivamente complexa.

### 3.6. Carácter Sumário

As providências cautelares caracterizam-se ainda pela sua natureza sumária. O tribunal não realiza, nesta fase, um julgamento definitivo e exaustivo da causa, limitando-se a efectuar uma apreciação provisória baseada num juízo de probabilidade.

A cognição sumária justifica-se precisamente pela urgência da tutela pretendida. Exigir uma instrução probatória idêntica à da acção principal comprometeria a utilidade prática da providência cautelar.

---

<sup>9</sup> Antunes Varela; J. Miguel Bezerra; Sampaio e Nora, *Manual de Processo Civil*.

<sup>10</sup> Para os efeitos vide Marco Carvalho Gonçalves, *Providências Cautelas*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, 2019.

<sup>11</sup> Ob. Cit.

Todavia, o carácter sumário não significa superficialidade ou arbitrariedade. Mesmo actuando num plano de mera probabilidade, o tribunal deve fundamentar adequadamente a sua decisão e assegurar o respeito pelas garantias processuais fundamentais das partes.

A grande dificuldade consiste exactamente em encontrar o ponto de equilíbrio entre rapidez decisória e justiça material. A tutela cautelar deve ser suficientemente célere para evitar o dano, mas suficientemente ponderada para não produzir decisões arbitrárias ou injustas. É precisamente nesta tensão entre urgência e segurança jurídica que reside uma das maiores complexidades das providências cautelares no processo laboral angolano<sup>12</sup>.

A exigência rigorosa da demonstração do *fumus boni iuris e do periculum in mora*, tal como concebidos no processo civil comum, tem funcionado, na prática, como um factor de restrição à concessão de providências cautelares em matéria laboral. Em muitos casos, o juiz do trabalho exige em alguns casos um grau de prova incompatível com a natureza sumária e urgente do procedimento cautelar.

Esta postura revela uma tensão estrutural entre o formalismo processual e a necessidade de tutela efectiva dos direitos laborais, esvaziando a função preventiva das providências cautelares e contribuindo para a perpetuação dos danos que estas visariam evitar, ao abono da verdade os elementos probatórios para o decretamento das providências cautelares, em matéria Laboral os pressupostos são verificáveis no processo disciplinar, se tivermos que olhar sobretudo para a Providencia Cautelar, de Suspensão da Medida Disciplinar.

Discussões doutrinarias se tem levado, sobre a questão dos requisitos da providencia cautelar de despedimento, tal como nos referimos acima em relação os requisitos, olhando especificamente para o (*periculum in mora*). A questão a saber se o legislador impôs como condição da suspensão do despedimento, alegação e prova dos factos integrados no famoso pressuposto *periculum in mora*, aqui a questão remete-nos para o processo principal e a providência de forma Célere irá acautelar e a adequar para conjuntura o perigo.

#### **4. A Efectividade Prática das Providências Cautelares no Processo Laboral**

A providência cautelar de suspensão do despedimento constitui um dos mais relevantes mecanismos de tutela urgente no processo laboral, tendo como principal finalidade impedir, provisoriamente, a produção dos efeitos extintivos decorrentes do despedimento até que seja proferida decisão definitiva na acção de impugnação. Deste modo, uma vez decretada a suspensão do despedimento, a eficácia da declaração extintiva emitida pelo empregador fica provisoriamente afastada, produzindo-se uma

---

<sup>12</sup> Pimenta Iracelma de Azevedo Flávio, ob. cit. p. 31e 32.

reposição temporária da relação jurídico-laboral existente antes da ruptura contratual. Em termos práticos, tudo se passa ou deve passar como se o despedimento não tivesse ocorrido. A decisão cautelar produz, assim, efeitos retroactivos à data do despedimento, impondo ao empregador a obrigação de pagar as retribuições vencidas desde a cessação da relação laboral até ao momento da decisão cautelar, bem como as remunerações que se forem vencendo posteriormente enquanto durar a suspensão.

Nesta conformidade, o trabalhador readquire, provisoriamente, os direitos inerentes à sua posição contratual, designadamente o direito à manutenção do vínculo laboral, à percepção do salário e, em determinadas interpretações, o próprio direito à reintegração funcional no posto de trabalho.

A este propósito, levanta-se uma importante questão jurídico-doutrinária: a decisão cautelar de suspensão do despedimento impõe apenas ao empregador o dever de pagar os salários vencidos e vincendos, ou implica igualmente a efectiva manutenção da relação laboral, com a consequente reintegração do trabalhador na empresa?

Uma leitura estritamente literal do regime legal poderia conduzir ao entendimento de que a suspensão do despedimento produz apenas efeitos patrimoniais, obrigando o empregador ao pagamento das retribuições, sem necessariamente impor a reintegração efectiva do trabalhador nas suas funções. Esta orientação tem encontrado acolhimento em parte da doutrina e da jurisprudência, sobretudo quando se procura evitar perturbações no funcionamento interno da empresa antes da decisão definitiva da causa principal. Neste sentido, o Tribunal da Relação de Lisboa, no Acórdão de 15 de Março de 2006 (Proc. n.º 190/2006-4), sustentou que “a suspensão do despedimento elimina provisoriamente a causa de cessação da relação laboral, possuindo força executiva essencialmente quanto às retribuições vencidas e vincendas.”

Segundo esta posição, o empregador encontra-se vinculado ao pagamento dos salários como se o trabalhador permanecesse ao seu serviço, mas a efectiva prestação da actividade laboral dependeria da iniciativa da própria entidade empregadora. Ou seja, apenas se o empregador entender convocar o trabalhador para retomar funções é que a prestação efectiva do trabalho ocorreria.

Todavia, esta interpretação não é consensual. Em sentido diverso, o Tribunal da Relação do Porto, no Acórdão de 28 de Junho de 2010<sup>13</sup>, defendeu que a suspensão do despedimento não se limita à dimensão remuneratória, implicando igualmente a manutenção efectiva do vínculo laboral e o correspondente direito à reintegração provisória do trabalhador. Esta posição parece encontrar maior consonância com o espírito protector do Direito do Trabalho e com o princípio da estabilidade no emprego, constitucionalmente consagrado. Com efeito, não faria pleno sentido reconhecer provisoriamente a subsistência do vínculo laboral sem assegurar, simultaneamente, os efeitos jurídicos essenciais decorrentes dessa manutenção.

No ordenamento jurídico angolano, o artigo 300.º da Lei Geral do Trabalho oferece fundamento relevante para esta interpretação mais ampla da tutela cautelar laboral,

---

<sup>13</sup> Acórdão do TRL de 28. 06. 2010, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). citado por Adriano Campos Oliveira Maurato, A reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, aspectos processuais, Julho 2015, pag.43

privilegiando a preservação efectiva da relação laboral enquanto não houver decisão definitiva sobre a licitude do despedimento. Contudo, mesmo admitindo a manutenção provisória do vínculo, importa reconhecer que a reintegração cautelar nem sempre ocorre pacificamente na prática. Muitas entidades empregadoras demonstram resistência em readmitir trabalhadores cujo despedimento foi suspenso judicialmente, criando ambientes de tensão, constrangimentos funcionais e até situações de marginalização profissional.

Por outro lado, não se pode ignorar que a suspensão cautelar do despedimento possui natureza provisória. Apenas com a decisão definitiva de anulação do despedimento é que se consolida plenamente a continuidade da relação laboral, produzindo-se então todos os efeitos jurídicos inerentes à invalidade do acto extintivo.

Nestes casos, considera-se que o despedimento nunca produziu validamente os seus efeitos, mantendo-se o contrato de trabalho como se jamais tivesse sido interrompido. As partes permanecem vinculadas aos mesmos direitos e deveres existentes antes da ruptura contratual, incluindo o direito definitivo à reintegração do trabalhador. Todavia, a grande questão que se coloca no contexto angolano não reside apenas no reconhecimento jurídico da tutela cautelar, mas sobretudo na sua efectiva concretização prática.

A análise da prática judiciária demonstra que, embora as providências cautelares sejam frequentemente deferidas quando preenchidos os respectivos pressupostos legais, a sua tramitação nem sempre ocorre com a urgência que a natureza da matéria exige. Em muitos casos, a decisão cautelar é proferida quando os danos económicos, sociais e psicológicos já atingiram níveis profundamente gravosos para o trabalhador e para a sua família. A perda prolongada do salário, o endividamento, a instabilidade familiar e o desgaste emocional transformam a espera pela decisão judicial num verdadeiro sofrimento social. Muitas vezes, mesmo existindo a possibilidade jurídica de reversão da situação, o trabalhador já se encontra numa condição de extrema fragilidade económica e psicológica.

É precisamente neste ponto que a morosidade processual compromete a própria essência das providências cautelares. Uma providência tardia corre o risco de se transformar num mecanismo de tutela meramente simbólica, incapaz de evitar o dano que deveria prevenir.

Como referem José Lebre de Freitas e Isabel Alexandre<sup>14</sup> que a tutela cautelar apenas se justifica enquanto instrumento apto a assegurar a utilidade prática da decisão definitiva; quando chega tarde, perde grande parte da sua razão de ser.

Acresce ainda a dificuldade relacionada com a execução das decisões cautelares. Não raras vezes, verifica-se resistência por parte das entidades empregadoras no cumprimento das decisões judiciais, associada à fragilidade dos mecanismos coercivos existentes e à ausência de sanções suficientemente eficazes para assegurar a pronta execução das providências decretadas. Esta realidade contribui para o aumento da

---

<sup>14</sup> José Lebre de Freitas; Isabel Alexandre, Código de Processo Civil Anotado, Vol. II, 3.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 19.

percepção social de ineficácia da justiça laboral e para o descrédito das instituições judiciais. Afinal, uma decisão judicial que não é cumprida em tempo útil deixa de representar uma verdadeira garantia de tutela jurisdicional efectiva.

Deste modo, a discussão sobre a efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano ultrapassa a dimensão meramente normativa. O verdadeiro desafio consiste em assegurar que a tutela cautelar seja capaz de oferecer respostas rápidas, eficazes e concretamente executáveis, sob pena de se transformar apenas num paliativo jurídico incapaz de responder às exigências reais de protecção do trabalhador.

#### **4.1. Limites à efectividade da tutela cautelar laboral**

Os limites à efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano podem ser agrupados em três categorias principais: normativos, institucionais e culturais. No plano normativo, destaca-se a insuficiente adaptação do regime cautelar às especificidades do Direito do Trabalho. Verifica-se uma forte dependência das normas que regulam os procedimentos gerais do Código de Processo Civil, aplicáveis subsidiariamente à legislação laboral nos termos do artigo 11.º do CPT, que determina a aplicação do CPC em todas as matérias não previstas no Código de Processo do Trabalho.

Todavia, atendendo à natureza especial e célere que deve caracterizar as questões laborais, impõe-se a necessidade de uma regulamentação mais específica e menos dependente do formalismo geral do Código de Processo Civil. Em muitas situações, a aplicação subsidiária do regime civil não responde de forma adequada às exigências próprias dos litígios laborais, contribuindo para a fragilidade e reduzida efectividade das providências cautelares, quando deveria ocorrer precisamente o contrário mediante um tratamento processual mais especializado.

Todos os processos exigem uma justiça rápida e eficaz. Uma justiça morosa arrisca-se a perder eficácia e a colocar em risco a própria paz social. No entanto, é inegável que a celeridade assume, no Direito Processual do Trabalho, uma relevância ainda maior, em virtude da situação de precariedade económica frequentemente associada à condição do trabalhador<sup>15</sup>.

A prevalência da justiça material sobre formal, reforça os poderes de intervenção do juiz, em princípio são admissíveis todo o tipo de provas, conferindo assim ao julgador o poder de terminar officiosamente a produção de outros meios de provas que considere indispensáveis à decisão, em matéria laboral a uma forte intervenção do julgador, reconhecendo a este um poder amplo do inquisitório, sempre acompanhado pelo princípio do contraditório traduzindo na imposição do dever aquisição de matéria factual, através do aditamento dos novos quesitos, caso haja a necessidade de uma base

---

<sup>15</sup> Norberto Moises Moma Capeça, Os despedimentos à luz da nova lei geral do trabalho, 1ª Edição, Outubro 2015, p. 200.

<sup>16</sup> Idem.

instrutória, ou através da sua consideração na decisão da matéria factual, se a base instrutória não tiver sido elaborada<sup>16</sup>.

Este poder cognitivo abrange os factos articulados desde que relevantes para uma boa decisão da causa este princípio está consagrado artigo 5º CPL, aplicação deste princípio contribui para o afastamento do formalismo exacerbado do CPC.

## **4.2. A escassez de recursos humanos como limite à efectividade das providências cautelares.**

A Escassez de Recursos Humanos como Limite à Efectividade das Providências Cautelares

No plano institucional, um dos principais obstáculos à efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano reside na escassez de recursos humanos e materiais, aliada à sobrecarga dos tribunais. A morosidade judicial, a insuficiência de funcionários judiciais e a carência de pessoal qualificado comprometem significativamente a capacidade de resposta dos órgãos jurisdicionais.

Mesmo as melhores soluções legislativas tornam-se meramente formais quando não existem condições humanas e técnicas adequadas para garantir a sua aplicação prática. A efectividade das providências cautelares traduz-se precisamente na capacidade de estas produzirem resultados concretos, serem executadas em tempo útil e assegurarem, de forma eficaz, a protecção dos direitos ameaçados. Trata-se, em última instância, de uma manifestação do princípio da tutela jurisdicional efectiva.

A escassez de recursos humanos pode ser analisada sob diferentes perspectivas. Desde logo, verifica-se um número insuficiente de profissionais para responder ao elevado volume processual existente nos tribunais. Acresce a isso a insuficiente qualificação técnica de muitos operadores judiciais, a excessiva sobrecarga de trabalho e a desigual distribuição de quadros a nível nacional.

Estas limitações produzem consequências directas no funcionamento da justiça laboral, nomeadamente o acúmulo de processos, atrasos na tramitação processual e dificuldades no cumprimento atempado das decisões judiciais. Para além disso, a pressão excessiva sobre magistrados e funcionários pode comprometer a qualidade do serviço prestado, originando decisões menos fundamentadas e reduzindo a eficiência da actividade jurisdicional.

Entre as principais causas desta realidade destacam-se a insuficiência de recursos financeiros destinados ao sector da justiça, a limitada formação e capacitação profissional dos quadros judiciais, bem como a fuga de profissionais qualificados para outras instituições que oferecem melhores condições de trabalho e remuneração.

Deste modo, enquanto persistirem limitações estruturais ao nível dos recursos humanos e materiais, continuará a existir uma distância significativa entre a tutela cautelar prevista na lei e a sua concretização efectiva na prática judiciária laboral angolana.

### 4.3. Estratégia para Superação

O Estado deve investir de forma séria e contínua no sector da justiça, à semelhança do que tem ocorrido em outros sectores estratégicos da vida nacional. Entre as principais medidas a adoptar destacam-se o reforço da formação dos profissionais da justiça, a redistribuição mais eficiente dos recursos humanos e a melhoria das condições de trabalho nos tribunais.

O mundo moderno impõe novos desafios ao sistema judicial, tornando indispensável a adopção de soluções tecnológicas capazes de mitigar parte dos problemas existentes. Neste contexto, a automação de processos, a digitalização dos serviços judiciais e a modernização dos mecanismos de tramitação processual surgem como instrumentos fundamentais para o aumento da eficiência e da celeridade processual. Do mesmo modo, os incentivos profissionais constituem um elemento essencial para a valorização e motivação dos operadores da justiça. Sobre esta matéria, Norberto Moisés Moma

Capeça<sup>16</sup> observa que: “A morosidade dos tribunais e a falta de pessoal de cartório [...] fazem com que decisões sejam notificadas às partes seis ou sete meses depois de proferidas.” O autor refere ainda situações concretas em que decisões judiciais foram notificadas muitos meses após a sua prolação, revelando as fragilidades estruturais do funcionamento dos tribunais. Tal realidade demonstra que a morosidade processual não decorre apenas da complexidade dos processos, mas também da insuficiência de recursos humanos e organizacionais.

Norberto Capeça<sup>18</sup> levanta igualmente uma reflexão pertinente quanto à responsabilização do Estado e à necessidade de criação de mecanismos que promovam maior eficiência judicial, sem comprometer a qualidade das decisões. Neste âmbito, questiona-se se a exigência de um determinado número de sentenças para efeitos de atribuição de subsídios de estímulo aos magistrados não poderá gerar o risco de valorização da quantidade em detrimento da qualidade das decisões judiciais.

Entendemos que deve existir um equilíbrio entre produtividade e qualidade jurisdicional. A necessidade de aumentar o número de decisões não pode comprometer a profundidade da fundamentação jurídica nem a qualidade técnica das sentenças proferidas. É igualmente importante que as inspecções judiciais e do Ministério Público desempenhem não apenas uma função fiscalizadora, mas sobretudo pedagógica e formativa. Mais do que mecanismos de controlo, devem constituir instrumentos de

---

<sup>16</sup> Norberto Moises Moma Capeca ob.cit, pag.200, 201 e 203. A morosidade dos Tribunais e falta de pessoal de cartório (geralmente o cartório tem um escrivão e um oficial de diligências, quando a Lei Orgânica dos Tribunais prevê vinte e dois funcionários para cada cartório), as decisões são notificadas às partes, seis ou sete meses depois de proferidas ( há um caso concreto de o Juiz ter proferido a decisão sentença a 31 de Maio de 2005 e o empregador apenas ter sido notificado da mesma a 8 de Novembro do mesmo e outro em que o Juiz mandou notificar o requerente a 8 de Novembro de 2005.

<sup>18</sup> Idem.

aperfeiçoamento técnico e institucional, contribuindo para a melhoria do trabalho dos magistrados e oficiais de justiça.

Para que isso aconteça, torna-se necessário que as inspecções sejam integradas por profissionais altamente qualificados e tecnicamente competentes, capazes de orientar, corrigir e auxiliar os colegas inspeccionados. Só assim deixarão de ser vistas como mecanismos meramente sancionatórios e passarão a funcionar como verdadeiros espaços de aprendizagem e valorização profissional.

Neste sentido, a celeridade do processo laboral justifica-se não apenas pelos interesses individuais dos trabalhadores, mas também pela necessidade de preservação da paz social. Como refere Raúl Ventura, citado por Norberto Capeça<sup>17</sup>, a maior celeridade processual exige não só o encurtamento dos prazos, mas igualmente a simplificação do processo, eliminando formalismos desnecessários que dificultam a realização da justiça.

## **5. O Factor Cultural como Elemento Impeditivo da Eficácia das Providências Cautelares**

Para além dos factores normativos e institucionais, existem igualmente factores culturais que limitam a efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano.

Em muitos casos, persiste ainda uma visão excessivamente conservadora do papel do juiz, pouco aberta a uma actuação mais interventiva e protectora dos direitos fundamentais do trabalhador. Esta postura acaba por limitar a utilização plena dos mecanismos cautelares enquanto instrumentos de tutela urgente e efectiva.

Por outro lado, muitos trabalhadores desconhecem os seus direitos e os meios processuais disponíveis para reagirem contra violações graves das normas laborais. A falta de informação jurídica e a reduzida cultura de reivindicação dos direitos contribuem significativamente para a baixa utilização das providências cautelares. Em diversos ambientes laborais existe também um forte receio de confrontar a entidade empregadora. O medo de represálias, despedimentos, perseguições profissionais ou inclusão em “listas negras” leva muitos trabalhadores a aceitarem situações ilegais sem recorrer aos tribunais. Em certos casos, o trabalhador prefere conformar-se com o despedimento injusto do que impugná-lo judicialmente.

Por esta razão, os factores culturais não podem ser ignorados na análise da eficácia das providências cautelares em matéria laboral. O Direito não actua isoladamente; ele interage permanentemente com a realidade social, económica e cultural em que se insere.

A verdadeira eficácia das providências cautelares não se mede apenas pela existência de uma decisão judicial favorável, mas também pela sua aceitação, cumprimento e

---

<sup>17</sup> *Segundo* Raul Ventura, citado por Norberto MOISES MOMA Capeça ob. cit, pag. 203, assim a celeridade do processo de trabalho justificar-se-ia quer pelos interesses pessoais dos trabalhadores, quer pela necessidade de preservação da paz social e essa celeridade – ou maior celeridade exigiria, não apenas o encurtamento dos prazos, mas igualmente, e sobretudo, a simplificação do processo, expurgando tudo o que fosse dispensável.

reconhecimento social. Onde a cultura jurídica e social não acompanha a evolução do Direito, a própria justiça tende a perder parte da sua força e efectividade prática.

## **6. Perspectivas de Reforço da Efectividade das Providências Cautelares**

O reforço da efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano exige, antes de tudo, uma reinterpretação dos seus pressupostos à luz do princípio da protecção do trabalhador e da função social do processo laboral. A tutela cautelar não pode ser analisada apenas sob uma perspectiva estritamente formalista, devendo ser compreendida como um instrumento de garantia efectiva dos direitos fundamentais do trabalhador.

Neste contexto, impõe-se uma actuação judicial mais proactiva e sensível às especificidades das relações laborais, capaz de conciliar a segurança jurídica com a urgência inerente à protecção dos direitos sociais. O juiz laboral deve assumir um papel mais interventivo na preservação da utilidade prática do processo, sobretudo quando estejam em causa direitos ligados à subsistência, dignidade e estabilidade profissional do trabalhador.

Paralelamente, revela-se necessária a adopção de medidas legislativas e institucionais que permitam simplificar os procedimentos cautelares, reduzir o excessivo formalismo processual e reforçar os mecanismos de execução das decisões judiciais. A especialização dos magistrados e funcionários judiciais em matéria laboral constitui igualmente um elemento essencial para garantir maior qualidade técnica e celeridade na tramitação dos processos.

O Estado tem o dever constitucional de criar condições materiais e institucionais adequadas para a efectivação dos direitos fundamentais. Neste sentido, a eficácia das providências cautelares de impugnação do despedimento não depende apenas da sua previsão legal, mas sobretudo da capacidade real das instituições judiciais em assegurar a sua rápida execução e cumprimento efectivo.

Por esta razão, não se pode ignorar a influência da escassez de recursos humanos e materiais, da insuficiente capacitação dos profissionais da justiça e da ausência de incentivos adequados ao bom desempenho funcional. O fortalecimento institucional dos tribunais, associado à formação contínua dos operadores judiciários e à valorização profissional dos magistrados e funcionários, revela-se fundamental para melhorar a execução das decisões proferidas e assegurar uma tutela jurisdicional verdadeiramente efectiva.

## **CONCLUSÕES**

Com a presente investigação, foi possível alcançar as seguintes conclusões:

1. A morosidade processual no processo laboral angolano constitui um problema estrutural da administração da justiça, afectando directamente a efectividade da

tutela jurisdicional e comprometendo a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A excessiva demora na tramitação dos processos transforma, muitas vezes, o direito judicialmente reconhecido numa garantia meramente formal, incapaz de responder, em tempo útil, às necessidades urgentes inerentes às relações laborais.

2. Neste contexto, as providências cautelares assumem especial relevância enquanto instrumentos de tutela jurisdicional urgente, destinados a assegurar a utilidade prática da decisão definitiva. No domínio laboral, a sua importância manifesta-se sobretudo nos casos de suspensão do despedimento, por estarem em causa direitos ligados à subsistência do trabalhador, à estabilidade no emprego e à dignidade da pessoa humana.
3. Contudo, verificou-se que a efectividade prática das providências cautelares no processo laboral angolano enfrenta sérias limitações normativas. A excessiva dependência das normas do Código de Processo Civil, aplicáveis subsidiariamente ao processo laboral, introduz um formalismo incompatível com a natureza célere, protectora e social que deve caracterizar a justiça laboral.
4. Concluiu-se igualmente que a interpretação rigorosa dos pressupostos tradicionais das providências cautelares, especialmente do *periculum in mora*, apreciado muitas vezes sob uma lógica estritamente civilista, acaba por restringir o acesso do trabalhador à tutela cautelar efectiva. Em matéria laboral, o perigo decorrente da demora processual encontra-se frequentemente implícito na própria ruptura da relação laboral, sobretudo quando o despedimento afecta directamente a principal fonte de sustento do trabalhador.
5. A providência cautelar de suspensão do despedimento não deve ser entendida apenas como um mecanismo destinado ao pagamento provisório de salários, mas também como instrumento de preservação da própria relação jurídico-laboral. A protecção efectiva do trabalhador exige uma interpretação mais ampla da tutela cautelar, em conformidade com o princípio da estabilidade no emprego e com a função social do Direito do Trabalho.
6. No plano institucional, demonstrou-se que a escassez de recursos humanos e materiais, a insuficiência de magistrados e funcionários judiciais, a limitada qualificação técnica dos operadores da justiça e a sobrecarga dos tribunais comprometem significativamente a eficácia das providências cautelares. Sem uma estrutura judiciária funcional, moderna e devidamente equipada, a tutela cautelar corre o risco de permanecer apenas no plano formal.
7. Verificou-se ainda que os factores culturais constituem igualmente importantes obstáculos à efectividade das providências cautelares. O desconhecimento dos direitos laborais por parte dos trabalhadores, o receio de represálias patronais e a persistência de uma visão conservadora do papel do juiz dificultam a utilização plena dos mecanismos cautelares enquanto instrumentos de protecção efectiva dos direitos sociais.
8. A análise desenvolvida permitiu concluir que a efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano não depende exclusivamente da sua previsão legal, mas sobretudo da capacidade prática do sistema judicial em

assegurar decisões rápidas, executáveis e socialmente eficazes. Uma tutela cautelar tardia ou de difícil execução perde grande parte da sua utilidade e compromete a confiança dos cidadãos na justiça.

9. Deste modo, torna-se necessária uma reinterpretação da tutela cautelar laboral à luz dos princípios da protecção do trabalhador, da dignidade da pessoa humana e da tutela jurisdicional efectiva. Impõe-se uma actuação judicial menos formalista e mais sensível às especificidades das relações laborais, privilegiando a justiça material em detrimento do excessivo rigor procedimental.
10. Conclui-se igualmente que o reforço da efectividade das providências cautelares no processo laboral angolano exige reformas legislativas, fortalecimento institucional dos tribunais, investimento sério no sector da justiça, valorização dos recursos humanos, modernização tecnológica e maior especialização dos operadores judiciais em matéria laboral. Apenas através de uma abordagem integrada será possível transformar a tutela cautelar num verdadeiro instrumento de justiça efectiva e de protecção real dos direitos dos trabalhadores.
11. Por fim, conclui-se que, embora as providências cautelares representem um importante mecanismo de tutela urgente no processo laboral angolano, a sua efectividade prática continua limitada pela morosidade processual e pelas fragilidades estruturais do sistema judicial. Assim, enquanto não forem superados os obstáculos normativos, institucionais e culturais identificados ao longo deste estudo, a tutela cautelar correrá o risco de permanecer, em muitos casos, como uma protecção apenas aparente ou insuficiente diante das reais necessidades de protecção do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### I. Obras:

- CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os despedimentos à luz da nova Lei Geral do Trabalho*, 1ª Edição, Outubro de 2015.
- CASIMIRO, Ferreira António, *Justiça Laboral*, Coimbra Editora, 1997.
- CHILUNGO, Euclides Vicente José, *O Exercício do Poder Disciplinar Laboral e a Tutela Jurisdicional do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Angolano*. Luanda: JA, 2025, pp. 167 ss. Disponível em: [ResearchGate](#). Acesso em: 14 maio 2026.
- FLÁVIO, Pimenta Iracelma de Azevedo, *Temáticas de Direito Processual Civil: Providências Cautelares*. Vol. I. [Cidade desconhecida]: Imprensa Nacional Editora, [s.d.].
- FREITAS, José Lebre de; ALEXANDRE, Isabel, *Código de Processo Civil Anotado*. Vol. II. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2017.
- GARCIA, João Chimbugule, *Manual de Processo do Trabalho*. 2.ª ed. Luanda: JGSelf Editora, 2024.
- GERALDES, António Santos Abrantes, *Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2010. -

- JOSÉ, António Jolima, *Os Labirintos do Direito Processual Civil*. Coimbra: Coimbra Editora, 2021.
- MAURATO, Adriano Campos Oliveira, *A Reintegração do Trabalhador Ilicitamente Despedido: Aspectos Processuais*. [s.l.]: [s.n.], Julho de 2015.
  - REIS, Alberto dos, *Código de Processo Civil Anotado*. Vol. I/Vol. IV. Coimbra: Coimbra Editora, [s.d.].
  - SOUSA, Miguel Teixeira de, *As Providências Cautelares e a Inversão do Contencioso*. [Artigo científico].
  - VARELA, Antunes; BEZERRA, J. Miguel; NORA, Sampaio e, *Manual de Processo Civil*. Coimbra: Coimbra Editora, [s.d.].

## **II. Acórdãos**

- Tribunal Constitucional de Angola, Acórdão n.º 715/2021, Processo n.º 799-C/2020. - Tribunal da Relação de Lisboa, Acórdão de 15 de Março de 2006, Processo n.º 190/2006-4.
- Tribunal da Relação do Porto, Acórdão de 28 de Junho de 2010.

## **III. Legislação**

- Constituição da República de Angola.
- Código de Processo Civil Angolano.
- Código de Processo do Trabalho.
- Lei Geral do Trabalho de Angola.