



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACÓRDÃO N.º 744 /2022

PROCESSO N.º 891-A/2021

Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade

Em nome do Povo, os Juízes, acordam, em Conferência, no Plenário do Tribunal Constitucional:

I. RELATÓRIO

SILNOR – Sociedade Gráfica, Lda., melhor identificada nos autos, veio, ao abrigo do artigo 49.º e da alínea a) do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho, Lei do Processo Constitucional (LPC), interpor o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade do Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo no Processo n.º 572/17, de 12 de Dezembro de 2019, que condenou a Recorrente a reintegrar o Apelante e a pagar-lhe os salários e complementos que deixou de auferir até à reintegração.

Inconformada com a decisão vertida no Acórdão do Tribunal Supremo, a Recorrente fundamenta o seu recurso alegando, em síntese, o seguinte:

1. O pedido de intervenção do Tribunal Constitucional decorre do facto dos Juízes da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo terem reapreciado o recurso de apelação com o n.º 572/17, por via do qual o trabalhador Estevão António João havia recorrido da decisão tomada em primeira instância em que dava ganho de causa a Recorrente.
2. O Tribunal Supremo ao reapreciar a decisão tomada em primeira instância, mediante recurso de apelação, deliberou alterar a decisão tomada pelo Tribunal a quo afirmando que o prazo de defesa oferecido pela Recorrente, aquando do exercício do procedimento disciplinar, cerceava o direito de defesa do trabalhador.
3. A decisão proferida pelos Venerandos Juízes da Câmara do Trabalho ofende claramente princípios constitucionais que devem provocar a intervenção do Tribunal Constitucional por ofender regras constitucionais em vigor em Angola, cuja violação dá lugar a inconstitucionalidade.
4. O duto Acórdão proferido pela Câmara de Trabalho do Venerando Tribunal Supremo deve ser declarado inconstitucional, pelo facto de violar disposições basilares e princípios sacrossantos da Constituição da República de Angola, como sejam o da legalidade, da igualdade, plasmados no artigo 23.º, bem

como o princípio da imparcialidade, tipificado nos artigos 175.º in fine e n.º 1 do 179º.

5. O Acórdão recorrido encontra-se em desarmonia com a CRA, na medida em que no exercício da função jurisdicional, os Tribunais são independentes e imparciais, é verdade, estando apenas sujeitos à Constituição e à Lei (vide art.º 175.º da Constituição da República de Angola).
6. Os Venerandos Juizes da Câmara do Trabalho ao invés de se limitarem ao seu papel de aplicadores da lei, foram para lá disso; agindo como se de legisladores se tratassem; facto que deverá necessariamente provocar a reacção do Tribunal Constitucional, cuja consequência será a prolação de um acórdão que declare o aresto aqui em crise enfermo por inconstitucionalidade.
7. A tese levantada por aquela douta Câmara sobre a regra geral dos prazos, nos termos do art.º 153.º in fine do CPC, não constitui fundamentação plausível para afastar ou anular a decisão do Tribunal de 1.ª Instância, pois que, o Órgão por excelência para legislar na República de Angola é a Assembleia Nacional, nos termos do art.º 161.º da CRA.
8. De tal sorte que, se a Lei Geral do Trabalho dita que o prazo para se dar início ao processo disciplinar é de até dez dias, não se pode admitir que os Juizes do Supremo, sem qualquer base legal, muito menos científica afirmem que tal prazo é exíguo.
9. Conclui-se que foram violados vários princípios constitucionais, dentre os quais o da legalidade, competência, igualdade, equiparação, proporcionalidade, imparcialidade consagrado nos artigos 6.º, 161.º, 23.º, 175.º e 179.º, todos da Constituição da República de Angola.

A Recorrente termina as suas alegações solicitando que seja declarada a inconstitucionalidade do Acórdão recorrido.

Nesta instância, continuados os autos com vista ao Ministério Público, pronunciou-se nos seguintes termos:

"Ora, das questões levantadas pode-se deixar a reflexão que se segue:

Os autos tratam do direito do Trabalho abordando o tema sobre o procedimento disciplinar.

O procedimento disciplinar vem regulado no capítulo III da Lei n.º 7/15, de 5 de Junho, Secção II, com a epígrafe Disciplina Laboral. O artigo 48.º n.º 2 alínea b), sobre o procedimento disciplinar, estabelece a obrigatoriedade de audiência prévia do trabalhador sempre que a medida disciplinar a aplicar não seja a de admoestação verbal e a registada sob pena de nulidade.

Todavia, a mesma lei prescreve um formalismo processual imprescindível que o empregador, com poder disciplinar, deve observar para aplicação da medida disciplinar. E entre as regras a seguir destaca-se a da alínea b) n.º 2 do artigo 48.º

e que determina que a entrevista deve ter lugar antes de decorridos dez (10) dias úteis sobre a data da entrega da convocatória.

Ao estabelecer o prazo de dez dias, o legislador teve em conta a necessidade de tempo que o trabalhador precisa para compor convenientemente a sua defesa.

O legislador, por defeito, não fixou o prazo mínimo, para o trabalhador organizar o contraditório da acusação. Todavia, o direito de defesa é um direito fundamental com consagração constitucional no artigo 29.º n.º 1 da CRA.

Deste modo, tratando-se de uma garantia de defesa que permite ao trabalhador apresentar ao julgador argumentos capazes de abalar a acusação, a sua preparação, carece de tempo.

Daí a razão da jurisprudência dos tribunais angolanos que, vai no sentido de que não estabelecendo a lei prazo mínimo para o trabalhador preparar eficazmente a sua defesa, deve-se entender que esse prazo é de cinco (5) dias. Isto é, o aplicador da lei deve socorrer-se da regra geral sobre o prazo previsto no artigo 153.º do Código de Processo Civil.

A este respeito o Acórdão n.º 606/2020 do Tribunal Constitucional, entende que “Nesta conformidade, uma interpretação da alínea b) do n.º 2 do artigo 50.º da Lei Geral do Trabalho, sem qualquer limite temporal mínimo, é contrário a nossa lei fundamental, padecendo de inconstitucionalidade, pelo que este Tribunal perfilha a posição defendida no aresto do Tribunal ad quem bem como na jurisprudência da Câmara Laboral do Tribunal Supremo, que tem considerado este prazo de 5 dias, com recurso ao disposto no artigo 153.º do Código de Processo Civil, ex vi do n.º 1 do artigo 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro – Regulamento da Lei de Justiça Laboral, para o trabalhador deduzir oposição e deste modo, oferecer aos sujeitos jurídico laborais as mesmas oportunidades e garantias de um processo justo e conforme”.

Não tendo sido observado um prazo mínimo de 5 dias, entendemos que o empregador não concedeu tempo suficiente para o trabalhador articular eficazmente a sua defesa.

Nestes termos, defendemos o não provimento do recurso”.

Colhidos os vistos legais, cumpre, agora, apreciar para decidir.

I. COMPETÊNCIA

O Tribunal Constitucional é competente para conhecer e decidir o presente recurso, nos termos e fundamentos da alínea a) do artigo 49.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho – Lei do Processo Constitucional (LPC), norma que estabelece o âmbito do recurso extraordinário de inconstitucionalidade, para o Tribunal Constitucional “as sentenças dos demais tribunais que contenham fundamentos

de direito e decisões que contrariem princípios, direitos, liberdades e garantias previstos na Constituição da República de Angola”.

Ademais, foi observado o requisito do prévio esgotamento dos recursos ordinários legalmente previstos, nos tribunais comuns e demais tribunais, conforme estatuído nas disposições conjugadas do parágrafo único do artigo 49.º e do artigo 53.º, ambos da LPC, pelo que tem o Plenário do Tribunal Constitucional competência para apreciar o presente recurso.

II. LEGITIMIDADE

Em obediência ao disposto na alínea a) do artigo 50.º da LPC, têm legitimidade para interpor recurso extraordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional “...as pessoas que, de acordo com a lei reguladora do processo em que a sentença foi proferida, tenham legitimidade para dela interpor recurso ordinário”.

Deste modo, tendo sido a Recorrente condenada no acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, tem interesse directo em que a causa seja apreciada pelo Tribunal Constitucional, decorrendo disto a legitimidade para interposição do presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, nos termos combinados da alínea a) do artigo 50.º da LPC e do n.º 1 do artigo 26.º conjugado com o n.º 1, do artigo 680.º do CPC, aplicável *ex vi* do artigo 2.º da LPC.

III. OBJECTO

O objecto do presente Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade é o Acórdão prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, proferido no âmbito do Processo n.º 153/18, que julgou improcedente o recurso interposto e confirmou a decisão recorrida, verificando se o mesmo violou ou não princípios, direitos ou garantias fundamentais consagradas na CRA.

II. APRECIANDO

A Recorrente interpôs o presente recurso do acórdão do Tribunal Supremo que a condenou a reintegrar o Apelante e a pagar-lhe os salários e complementos que deixou de auferir até à reintegração.

Considerando os factos alegados pela Recorrente em sede do Processo n.º 572/17, que correu termos na Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, de que resultou a decisão recorrida para este Tribunal, a Recorrente apresentou um conjunto de alegações sobre a violação de princípios e garantias previstos na Constituição.

Deste modo, o Tribunal Constitucional procede a uma análise das alegações apresentadas sobre os elementos da ofensa aos princípios da legalidade,

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page, including a large circular scribble at the top, followed by several distinct signatures and initials.

igualdade e da imparcialidade, circunscrevendo a apreciação do mérito da causa às matérias de natureza jurídico-constitucional nos seguintes termos:

A) Sobre a ofensa ao princípio da legalidade

O processo disciplinar visa salvaguardar o respeito pela estabilidade do emprego e garantir que ao trabalhador sejam dadas todas as oportunidades de defesa obedecendo ao procedimento legalmente previsto. Também conhecido como instrumento jurídico para apurar a responsabilidade do trabalhador acusado da prática de alguma infracção disciplinar.

Assim, enquanto processo, obedece aos princípios da iniciativa patronal, da oportunidade, do acusatório, do contraditório, da suficiência, da economia processual e o não menos importante, o princípio *in dubio pro reo*, seguido de determinadas fases que irão culminar com a decisão final.

No mesmo sentido de fundamentação segue a doutrina de Norberto Capeça, segundo a qual *o procedimento laboral disciplinar não se destina a apurar, imparcial e objectivamente, uma verdade material - visa fundamentar uma decisão de parte que é a decisão disciplinar, e, segundo ainda o mesmo autor essa decisão é uma reacção de um contraente contra o outro, que ficará sujeita ao escrutínio judicial se houver litígio. In Os despedimentos à luz da nova lei geral do trabalho, 2.ª edição revista, melhorada e actualizada, Literacia, 2021, pág. 176.*

Dispõe o n.º 2 do artigo 6.º da CRA que *o Estado subordina-se à Constituição e funda-se na legalidade, devendo respeitar e fazer respeitar as leis.* Este princípio é, portanto uma garantia constitucional reconhecida e revestida de grande importância num Estado Democrático de Direito, constituindo uma determinante à subordinação de todos à lei.

Porém, este princípio deve ser entendido e interpretado de forma mais ampla compreendendo não só a lei em sentido formal como também todo o conjunto de princípios e valores que compõem o ordenamento jurídico no seu todo e que possibilitem ao Juiz na presença de um caso em concreto, decidir considerando o que melhor represente a tutela jurisdicional adequada aos interesses em conflito.

A Recorrente alega, a fls. 114, que os Venerandos Juízes da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, violaram de forma flagrante o que vem disposto na Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho (LGT) que define os prazos para a interposição de procedimento disciplinar, acabando por isso, por proferir decisão contrária não só a lei ordinária mas também a lei suprema que é a Constituição, agindo como se de legisladores se tratassem.

Acresce ainda que se o legislador do trabalho estabeleceu que o prazo para se dar início ao processo disciplinar é de até dez dias, não se pode admitir que os

Juízes do Tribunal Supremo, sem qualquer base legal, muito menos científica afirmem que tal prazo é exíguo.

Na realidade o que está em causa é saber até que ponto o Acórdão prolectado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo violou o disposto nos artigos 6.º, 23.º, 161.º, 175.º e 179.º da CRA na medida em que justifica a sua decisão com base na salvaguarda do princípio do contraditório também com consagração constitucional nos artigos 29.º e 67.º.

A questão levantada pela Recorrente relativamente aos prazos para a realização do procedimento disciplinar, tem sido objecto de ampla e discutível apreciação quer a nível da doutrina, quer a nível da jurisprudência.

De facto, os prazos legais são instrumentos orientadores ou balizas dos procedimentos legais no caso que determinam a marcha dos procedimentos e orientam a sua direcção.

Neste quesito, a jurisprudência firmada do Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 606/2020 dispõe que, *uma interpretação da alínea b) do n.º 2 do artigo 50.º da Lei Geral do Trabalho, sem qualquer limite temporal mínimo, é contrário a nossa lei fundamental, padecendo de inconstitucionalidade, pelo que, este Tribunal perfilha a posição defendida no aresto do Tribunal ad quem bem como na jurisprudência da Câmara Laboral do Tribunal Supremo, que tem considerado este prazo de 5 dias, com recurso ao disposto no artigo 153.º do Código de Processo Civil, ex vi do n.º 1 do artigo 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro – Regulamento da Lei de Justiça Laboral, para o trabalhador deduzir oposição e deste modo, oferecer aos sujeitos jurídico laborais as mesmas oportunidades e garantias de um processo justo e conforme.*

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT a marcação da entrevista deve ter lugar dentro dos dez dias úteis sobre a data da entrega da convocatória, sendo este o lapso temporal em que deve decorrer a entrevista.

Deste modo, entende-se que para não se verificar a restrição das garantias de defesa do trabalhador, é necessário que exista um período razoável para que este exerça condignamente o seu direito de defesa e, face à inexistência de um prazo mínimo deve-se atender aos prazos gerais aplicáveis ao direito.

Recorde-se que esta razoabilidade diz respeito a criação de determinadas condições e reunião de elementos que possam melhor sustentar a sua defesa desde as provas documentais, testemunhais e outros elementos que considerar necessários para alicerçar a sua pretensão, constituindo estes, por si só, um afloramento do princípio do contraditório consagrado nas disposições normativas dos artigos 29.º e 67.º da CRA.

Este é também o sentido adoptado pelo Acórdão n.º 712/2021 deste Tribunal Constitucional ao considerar *que a não aplicação da alínea b) do n.º 2 do artigo*

50.º da então vigente LGT, não configura violação do princípio da legalidade. Resulta, antes de uma interpretação da norma jurídica, em face do caso concreto, que tem em vista a força normativa da Constituição e a unidade do sistema jurídico, sendo, igualmente, o mesmo sentido adoptado por este Tribunal nos Acórdãos nºs 585/2019 e n.º 606/2020.

Na realidade, se por alguma eventualidade o Tribunal declarasse a inconstitucionalidade da decisão do Tribunal *ad quem*, com fundamento nas alegações da Recorrente, comprometeria a eficácia do direito ao julgamento justo e conforme por força da violação do princípio do contraditório entrando em contradição com a função do Estado democrático de direito em defender os valores e direitos fundamentais previstos na CRA.

Alega, ainda, a Recorrente que, “o Tribunal Supremo ultrapassou o seu papel de aplicador da lei, agindo como se de legislador se tratasse, pois sem qualquer base legal afirma que o prazo previsto na LGT é exíguo”.

Não é este o entendimento deste Tribunal, porquanto, estamos em presença de uma situação que não estabelecendo a lei em vigor a data dos factos um período mínimo em que o trabalhador deva ser ouvido para melhor formular a sua defesa, considerou o Tribunal *ad quem* estar na presença de uma verdadeira violação do princípio do contraditório e do julgamento justo e conforme previstos na CRA, conforme jurisprudência firmada daquele Tribunal.

A propósito, dispõe o n.º 1 do artigo 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro, Regulamento da Lei de Justiça Laboral que, *os órgãos da justiça laboral poderão recorrer a qualquer norma ou princípio processual do ordenamento jurídico angolano que se adapte a especial natureza do processo*, prevendo ainda o n.º 2 da mesma norma que, *na sua falta, os órgãos de justiça laboral procederão pela forma que melhor assegure o conhecimento da verdade objectiva e a realização da justiça nas relações de trabalho*.

Pelo acima exposto, facilmente se pode depreender que o Tribunal Supremo não usurpou poderes da Assembleia Nacional conforme alegado, mas sim aplicou uma norma em vigor para dirimir o conflito laboral não colocando, assim, em causa a aplicação do princípio da legalidade, garantindo pelo contrário, com a sua decisão, a unidade do sistema jurídico ao salvaguardar o princípio do julgamento justo e conforme consagrado no artigo 72.º da CRA.

B) Sobre a ofensa aos princípios da igualdade e da imparcialidade

Alega a Recorrente que “o Tribunal Supremo violou os princípios constitucionais da igualdade e da imparcialidade, uma vez que aquela instância tratou de forma desigual a recorrente, favorecendo o Recorrido por acreditar ser este a parte mais desfavorecida da relação laboral, o que viola de forma inequívoca o sobredito princípio”.

Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin of the page. The notes include the word "Médico" and "BTS" written vertically. There are several large, stylized signatures, some of which appear to be initials or names like "Jnk" and "Su".

E mais, segundo a Recorrente em consequência directa da violação ao princípio acima exposto, violou-se de igual modo o princípio da imparcialidade tipificado no artigo 175.º conjugado com o n.º 1 do artigo 179.º ambos da CRA, pois que o Tribunal Supremo foi parcial ao tomar a decisão em protecção ao Recorrido, em detrimento da lei e da Recorrente.

O princípio da igualdade que vem plasmado no n.º 1 do artigo 23.º da CRA segundo o qual *todos são iguais perante a Constituição e a Lei*, visa garantir que independentemente da sua condição social, a todos os cidadãos enquanto destinatários da norma sejam dadas as mesmas oportunidades, ou seja, sejam colocados numa situação de paridade.

Por seu turno, o princípio da imparcialidade é pressuposto de validade do processo, devendo o Juiz colocar-se entre as partes e acima delas, sendo esta a primeira condição para que possa o Magistrado exercer a sua função jurisdicional, encontrando o seu fundamento no artigo 175.º da CRA.

Na génese das relações de trabalho e das normas que as regulam, as partes (empregador – trabalhador) não dispõem de igual liberdade no que diz respeito à celebração do negócio e nem mesmo detêm iguais possibilidades, assegura que, *à subordinação do trabalhador correspondem, na titularidade do empregador, os poderes de direcção e disciplina. Estes poderes evidenciam a posição subjectiva de domínio que o empregador ocupa na relação de trabalho, sem embargo do carácter privado do mesmo.* Laurinda Prazeres, *Guia Prático do Empregador*, 2016, pág. 4.

Neste sentido, e atentos as alegações, é possível aferir que a entidade empregadora obedeceu aos prazos legais previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT tendo efectivamente convocado o trabalhador para a entrevista no dia 21 de Março de 2016 e esta ter sido realizada no dia 23 de Março de 2016, com comunicação de medida disciplinar a 29 de Março de 2016 conforme atestam os autos de fls. 7,8 e 9.

O referido princípio, como assegura Márcia Nigiolela, *“o princípio da celeridade não está consagrado numa norma específica”*. Entende a autora que *“o que se pretende é que os processos disciplinares sejam rápidos o suficiente para garantir que as infracções disciplinares sejam punidas em tempo útil e que o trabalhador não fique inseguro sobre a sua situação disciplinar laboral por um tempo indefinido.”* In *Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, Lisboa 2014, pág. 118.

Contudo, o princípio da celeridade, não deve afastar o exercício pleno do direito à defesa que carece de um prazo razoável para ser exercido na sua plenitude ou, quando muito, com equidade. É este também o entendimento de Norberto Capeça quando afirma que *“outra questão, de importância singular, é o facto de a convocatória apenas fixar o período dentro do qual a entrevista deve ter lugar”*.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page, including a large scribble at the top, a signature below it, and several other initials and signatures further down.

Continua ainda o autor que *“não fixar o momento a partir do qual a entrevista deve ser realizada, ou seja, não fixar o prazo mínimo, parece-nos, poder colocar-se a questão da diminuição da garantia do direito de defesa do trabalhador, pois este pode ser ouvido no dia seguinte ao da recepção da convocatória”* como é o caso em apreço na medida em que o trabalhador teve apenas 24 horas para preparar a sua defesa. *In Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, pág. 183.

Prossegue ainda o autor que *“Ao deixar a norma da alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT tal como está, sem fixar o limite mínimo, o Estado estará a promover a arbitrariedade do empregador que, numa clara “demonstração de força”, poderá cercear o direito de defesa.”*

É também neste sentido que se tem guiado a jurisprudência deste Tribunal Constitucional fixada nos Acórdãos nºs 585/2019, 606/2020, 712/2021, que determina um prazo mínimo de pelo menos 5 dias úteis, seguindo as regras dos prazos gerais para a prática de actos judiciais nos termos do artigo 153.º do Código de Processo Civil (CPC).

Tal posição reflecte uma garantia efectiva do princípio do contraditório sendo que, ao contrário estaríamos numa situação de ofensa ao referido princípio, na medida em que não sendo razoável a não fixação de um prazo mínimo, impede-se o trabalhador de recorrer aos meios necessários e suficientes para a sua defesa.

De recordar que nas relações de trabalho vigora o princípio da protecção do trabalhador ou princípio do *favor laboratoris* segundo o qual todas as normas laborais devem ser interpretadas de modo a que o seu sentido e alcance favoreçam o trabalhador, ou que, em caso de dúvida na interpretação e aplicação, deva prevalecer aquela que favoreça o trabalhador.

Segundo Guilherme Machado Dray *“torna-se lícito e justificável o recurso à valoração do princípio da protecção do trabalhador e, caso haja igualdade de circunstâncias interpretativas, o aplicador do Direito ganhará, em termos argumentativos e em termos de solidez ao nível da fundamentação das decisões, se enveredar pela via que tenha como fundamento a protecção do trabalhador”*. *In O Princípio da Protecção dos Trabalhadores*, Edição Almedinas, 2015, Pág. 278.

Em face do acima exposto, entende-se que o Tribunal Supremo procurou salvaguardar a concretização do princípio do contraditório impondo deste modo a necessidade de se observar um prazo razoável para a apresentação da defesa de modo a não colocar em risco a segurança jurídica e as garantias da ampla defesa salvaguardadas pela Constituição e pela lei.

Assim, o Tribunal Constitucional considera que o Acórdão recorrido não violou os princípios da legalidade, imparcialidade e da igualdade nos termos e para efeitos dos artigos 6.º, 23.º, 161.º, 175.º e 179.º todos da CRA.

Nestes termos

DECIDINDO

Tudo visto e ponderado, acordam em Plenário os Juízes do Tribunal Constitucional,
em:

Negou por aumento do presente recurso

Custas pelas Recorrentes, nos termos do artigo 15.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho.

Notifique.

Tribunal Constitucional, em Luanda, 5 de Maio de 2022.

OS JUÍZES CONSELHEIROS

Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente)

Dra. Guilhermina Prata (Vice-Presidente)

Dr. Carlos Alberto B. Burity da Silva

Dr. Carlos Manuel dos Santos Teixeira

Dr. Gilberto de Faria Magalhães (Relator)

Dra. Josefa Antónia dos Santos Neto

Dra. Júlia de Fátima Leite Silva Ferreira

Dra. Maria da Conceição de Almeida Sango

Dr. Simão de Sousa Victor

Dra. Victória Manuel da Silva Izata