

Processo nº 136/1999

Gradação das medidas disciplinares

Prova da justa causa do despedimento

Sumário:

- 1. O nº 2, do artigo 25º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, descreve as diversas situações, que constituem justa causa de rescisão do vínculo jurídico-laboral por parte da entidade empregadora, entre as quais avultam as infracções graves às normas de disciplina no trabalho.*
- 2. A aplicação de medidas disciplinares superiores à repreensão pública, é obrigatória a instauração do processo disciplinar correspondente, do qual conste a nota de culpa e a defesa eventualmente produzida.*
- 3. Na comunicação da cessação do vínculo laboral a entidade empregadora deve apresentar os correspondentes fundamentos sob pena de não se admitir a prova de justa causa de rescisão do contrato de trabalho, de acordo com o nº 4, do artigo 25º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.*
- 4. A falta de instauração de processo disciplinar conduz a que não possam ser aceites quaisquer fundamentos do despedimento e, conforme o estatuído pelos nºs 4 e 6, do artigo 25º da Lei nº 8/85, facto que sujeita a entidade patronal a ter de reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho, desde que as circunstâncias objectivas não o impossibilitem, ou a indemnizá-lo.*

ACÓRDÃO

Acordam, em Conferência, na 1ª. Secção Cível do Tribunal Supremo:

DANIEL INGUANE, maior, residente na cidade de Maputo, veio intentar junto da 9ª Secção do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, uma acção de impugnação de justa causa de despedimento contra a sua entidade patronal, a empresa SOCIEDADE COMERCIAL MANUEL NUNES, S.A.R.L., com sede em Maputo, tendo por base os fundamentos constantes da petição inicial de fls. 2 e 2-vº.

Citada regularmente, a ré contestou nos moldes descritos a fls. 6 e 7. Juntou o documento de fls. 12.

Findos os articulados, teve lugar audiência de discussão e julgamento, na qual se procedeu à recolha do depoimento das partes litigantes.

Seguidamente foi proferida sentença, na qual dando-se por procedente e provada a acção, se condenou a ré a pagar ao autor o montante de 3.000.000,00 Mt da antiga família, a título de indemnização.

Inconformada com a decisão assim tomada, a ré interpôs tempestivamente recurso, tendo cumprido o demais de lei para que aquele pudesse prosseguir.

Nas suas alegações de recurso, a apelante veio dizer, em resumo, que:

- O apelado teve vínculo laboral consigo desde Março de 1992 até ao ano de 1995 e durante o tempo em que desempenhou as funções de caixa na tesouraria da empresa verificou-se um desfalque, cujo valor não foi descontado no seu vencimento por lhe ter sido perdoado;
- Algum tempo depois, ocorreu novo desfalque, desta vez no montante de 1.000.000,00 Mt da antiga família, tendo-lhe sido instaurado um processo de inquérito, ao invés de processo disciplinar, no qual se apurou ter sido o apelado o responsável por tal situação;
- Estranha o facto de num sector, em que apenas trabalham o apelado e um estafeta, se tenham verificado desfalques, tanto mais que o recorrido era a única pessoa que movimentava o dinheiro da caixa.

Conclui por considerar ser de julgar procedente o recurso e, por via disso, de revogar a sentença recorrida.

O apelado não contraminutou.

Colhidos os vistos legais, cumpre agora passar a apreciar e decidir:

Nos presentes autos de apelação a única coisa que importa fazer é aferir da justeza da rescisão do contrato por parte da entidade patronal, ora apelante, tendo em conta o acervo probatório existente no processo e o alegado pela recorrente.

A fls. 49-vº a apelante reconhece que, apesar de ter sido tomada a medida disciplinar de despedimento contra o apelado, não lhe fora instaurado qualquer processo disciplinar. Facto este que se mostra confessado nas próprias alegações, quando a recorrente afirma que apenas moveu contra o recorrido um processo de inquérito e admite não ter levantado processo disciplinar.

No nº 2, do artigo 25º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, descrevem-se diversas situações, que constituem justa causa de rescisão do vínculo jurídico-laboral por parte da entidade laboral, entre as quais se incluem as infracções graves às normas de disciplina no trabalho.

Por seu lado, o artigo 104º daquela mesma lei estabelece a obrigatoriedade de instauração de processo disciplinar, do qual conste a nota de culpa e a defesa eventualmente produzida, antes da tomada de medida disciplinar superior a repreensão pública.

E, no nº 4, do artigo 25º, do supracitado diploma legal não se admite a prova de justa causa de rescisão do contrato de trabalho sem que a entidade patronal invoque e apresente os correspondentes fundamentos na comunicação da cessação do vínculo laboral.

No caso em apreço, tais fundamentos teriam de constar da nota de culpa, uma vez que na base da desvinculação estava a prática de várias infracções cometidas pelo recorrido, o que só poderia ter lugar em sede de processo disciplinar.

A falta de instauração de processo disciplinar conduz a que não possam ser aceites quaisquer fundamentos de despedimento invocados pela apelante e, conforme o estatuído pelos nºs 4 e 6, do artigo 25º da Lei nº 8/85, tal facto sujeita a recorrente a ter de integrar o recorrido no seu posto de trabalho, desde que as circunstâncias objectivas não o impossibilitem, ou a indemnizá-lo.

De todo o descrito até agora resulta por demais evidente que os fundamentos invocados pela apelante, Sociedade Comercial Manuel Nunes, S.A.R.L., colidem com as previsões de carácter imperativo da Lei do Trabalho que se tem vindo a citar, razão pela qual não possam proceder.

Nestes termos e pelo exposto, negam provimento ao recurso e mantêm, para todos os legais efeitos, a decisão da primeira instância.

Custas pela recorrente, para o que se fixa o imposto em 5% do valor da acção.

Maputo, 08 de Abril de 2010

Ass.) *Luís Filipe Sacramento e Mário Mangaze*