



**REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE**  
**TRIBUNAL SUPREMO**

**Processo nº 35/22-L - Recurso por Erro de Direito**

**Recorrente: MOZAL, S.A**

**Recorrido: Jacinto Arlindo Malamba**

**Relatora: Felicidade Sandra Machatine Ten Jua**

**ACÓRDÃO**

**Jacinto Arlindo Malamba**, melhor identificado a fls. 2 dos autos, intentou uma Acção de impugnação de Despedimento, no Tribunal Judicial da Província de Maputo (4ª Secção), contra **Empresa Mozal, S.A**, pedindo:

- A declaração da invalidade do processo disciplinar e ilicitude do despedimento;
- A condenação da ré no pagamento de 509.786,25MT (Quinhentos e Nove Mil, Setecentos e Oitenta e Seis Meticais e Vinte e Cinco Centavos);
- A declaração da ilicitude do desconto de 18 dias de salário e o pagamento de 40.782,90 (Quarenta mil, Setecentos e Oitenta e Dois Meticais e Noventa Centavos). (Cfr. fls.2 a 14 dos autos).

Devida e regularmente citada, a ré contestou, defendendo-se por impugnação nos termos constantes de fls. 66 a 73 dos autos, os quais se dão por integralmente reproduzidos.

Realizada a audiência de discussão e julgamento, foi proferida sentença que julgou parcialmente procedente a acção, por provada e, consequentemente, condenou a ré, no pagamento de 509.786,25MT (Quinhentos e Nove Mil, Setecentos e Oitenta e Seis

Meticais e Vinte e Cinco Centavos) de indemnização devida pelo tempo de serviço, para além do pagamento de custas. (Cfr. fls. 133 a 136 dos autos)

Inconformada com a decisão assim proferida, a ré interpôs recurso de apelação, tendo concluído e requerido que fosse dado provimento ao recurso e, em consequência, a revogação e substituição por acórdão que absolva a apelante do pedido, conforme se afere de fls. 141 a 153 dos autos que dá por integralmente reproduzido.

Notificado, o apelado contra-minutou, tendo concluído e requerido a improcedência do recurso de apelação por carecer de fundamento, devendo a decisão do Tribunal *a quo* ser mantida na íntegra porque justa e fundamentada, conforme se afere de fls. 162 a 167 dos autos que se dão por igual e integralmente reproduzias.

Por acórdão de 23 de Setembro de 2021, o Tribunal Superior de Recurso de Maputo julgou improcedente o recurso e, por conseguinte, manteve a sentença recorrida. (Cfr. fls. 202 a 210 dos autos),

Inconformada, desta feita com o teor do Acórdão acima citado, a Apelada, ora Recorrente, interpôs recurso para o Tribunal Supremo (Cfr. fls. 217 a 225 dos autos).

Nas conclusões delimitadoras das alegações, a apelada, ora recorrente, conclui nos seguintes de que se passa transcrever tal como foi deduzido:

I “O acórdão para aferir da validade do processo disciplinar, se cingiu da não realização das diligências de prova, nomeadamente; i. análise de combustível pela equipa técnica do Monitoring;

II.A **Agravante** já demonstrou que a diligência (análise de combustível) era dilatória, imprópria e inadequada. Não só, o próprio **Agravado**, em sede da resposta a Nota de Culpa (NC), p.i e discussão de julgamento, não impugnou o facto de ter sido encontrado em flagrante delito, discute apenas as possíveis razões que estiveram por detrás do manuseamento do combustível.

III.A análise do combustível, pela equipa técnica do Monitoring especializada, dissemos que era de custos evitáveis, porquanto a qualidade do combustível não está em causa no caso em apreço;

IV. O que estava ou está em causa é a actividade, fraudulenta por parte do aqui **Agravado** e a retirada do combustível de uma máquina sem autorização e para fins ilícitos. É que a qualidade do combustível não mudaria os factos, pois, é proibido tirar combustível de que seja qual for o equipamento e para seja qual for o fim;

V.É irrelevante saber se o combustível apreendido e o existente no grupo de geradores é o mesmo, porquanto, o simples transporte sem observar as regras impostas pela **Agravante**, dão lugar ao processo disciplinar que pode culminar com despedimento, como é no presente caso;

VI. Da leitura atenta e combinada dos dois dispositivos que fizemos referência acima, resulta claro, que o processo disciplinar só é inválido caso não se verifique as diligências de prova requeridas, e **não quaisquer diligências que não comprovem nada**. Conforme disse acima, a diligência de prova requerida pelo **Agravado** (análise de combustível), **não serviria para provar nada**;

VII. As diligências que se refere o legislador são de prova, e não dilatórias ou inúteis, portanto, os que não serviriam para provar factos, podem não ser realizados;

VIII. Quando a diligência requerida for inútil, desnecessária ou impossível, a norma do art. 68, nº 1, al.. a) da LT deixa de ser imperativa, porquanto, não é aquilo que visa acautelar;

IX. Ademais, à luz do poder regulamentar, vigora na Mozal, à luz do poder regulamentar, o Regulamento de Processo Disciplinar ALD 000162, onde consta do ponto 4.3.4 desse regulamento que (...) **as infracções mais graves ou má conduta repetitiva pode conduzir ao despedimento**. No caso específico enquadra-se na questão da Secção 4 – **Desonestidade**;

X. O Agravado não seguiu as normas estabelecidas nos regulamentos internos em matéria de autorizações prévias para a realização de trabalhos de manutenção. Na verdade, para fazer a manutenção rotineira de equipamentos, o **Agravado** deveria para além da notificação do sector responsável, para obter autorização no escritório do controlo de segurança (*Autorization to Work ATW*), o que não fez;

XI. O comportamento culposo do **Agravado**, consubstancia o cometimento de infracções disciplinares elencada na Lei de Trabalho, no seu art. 66º, nº 1, alíneas;

“d) – Desobediência a ordens legais ou infracções decorrentes do contrato e das normas que o regem, aplicado por força do estabelecido no Código de Conduta Empresarial, em matéria de preservação de bens da empresa (página 36) que estabelece que **“todo o trabalhador tem obrigação de proteger os bens da empresa e usa-los para fins a que se destinam”**

j) – o desvio, para fins pessoais ou alheios ao serviço, de equipamentos, bens, serviços e outros meios de trabalho ou utilização indevida do local de trabalho.

n) – o furto praticado no local de trabalho”. Fim de citação.

Terminou requerendo a admissão do recurso e a reapreciação do caso em apreço.

Notificado, o apelado apresentou as suas contra-alegações, concretamente de fls. 226 a 229, as quais dão por igual e integralmente reproduzidas tendo concluído requerendo a improcedência do recurso por carecer de fundamentos e a manutenção, na íntegra, da decisão do Tribunal “*a quo*”.

Por despacho proferido a fls. 243 dos autos, o Tribunal Superior de Recurso de Maputo (TSRM) admitiu o recurso, qualificando-o como recurso por erro de direito e atribuiu efeito devolutivo o que se subscreve.

**Colhidos os Vistos Legais, cumpre apreciar e decidir:**

A delimitação do objecto do recurso emerge do teor das conclusões das respectivas alegações, sem prejuízo das questões que o Tribunal *ad quem* possa ou deva conhecer

*ex officio*, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 684º, conjugado com o n.º 1 do artigo 690º do Código de Processo Civil.

**Face as conclusões formuladas, a questão essencial a decidir consiste em saber se houve violação das formalidades estabelecidas no artigo 67 da Lei do Trabalho, mormente, a não realização das diligências requeridas pelo trabalhador, conforme o decidido pelo TSRM.**

O procedimento prescrito na Lei como formalidade essencial para o despedimento é a obrigatoriedade da prévia instauração do processo disciplinar, assim estabelece o n.º 2 do artigo 67 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

A referida Lei estabelece as fases que o processo disciplinar deve obedecer para que se lhe confira conformidade legal, o que está prescrito nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 67 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, e que são:

- a) *Fase de acusação*: após a data do conhecimento da infracção, o empregador tem trinta dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao órgão sindical existente na empresa uma nota de culpa, por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador;
- b) *Fase de defesa*: após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder, por escrito, e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição diligências de prova, no prazo de quinze dias, findo o qual o processo é remetido ao órgão sindical para emitir parecer, no prazo de cinco dias;
- c) *Fase de decisão*: no prazo de trinta dias, a contar da data limite para a apresentação do parecer do órgão sindical, o empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e indicando fundadamente os factos contidos na nota de culpa que foram dados como provados, por um lado.

Por outro lado, é de salientar que as formalidades e os prazos estabelecidos pelo dispositivo legal supra mencionado são imperativos e de cumprimento obrigatório, pois, a inobservância dos mesmos é susceptível de comprometer o próprio processo, o que

significa que não estamos perante normas permissivas, mas de verdadeiras injunções legais, que fixam prazos e formalidades de cumprimento obrigatório, pelo que, não cabe à entidade empregadora decidir de livre e arbitrária vontade as formalidades e os prazos a aplicar em sede de processo disciplinar.

É, pois, no interesse pelo respeito dos direitos do trabalhador, cuja fragilidade demanda cautelas especiais com vista à sua protecção face à hegemonia da entidade empregadora, que o direito do trabalho se constitui por regras eminentemente impositivas, que não podem ser afastadas pelas partes, senão em regimes mais favoráveis àquele.

Ora, estabelece a Lei de Trabalho, no seu artigo 67 n° 2 alínea b), que *“após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode (...)requerer a sua audição ou diligências de prova”*, tratando-se de uma faculdade conferida ao trabalhador, cuja realização quando necessária e pertinente impõe-se ao empregador, podendo a sua inobservância constituir causa de invalidade do processo disciplinar nos termos estatuídos no artigo 68 da referida Lei.

No que tange às diligências requeridas, não se mostra discordante que aquela, tão-somente, ocorra numa situação de contradição com os Regulamentos ou práticas da empresa como fundamentou a recorrente inclusive aludindo a despesas em que incorreria, todavia, ao não realizá-las redundaram discrepâncias entre os depoimentos ali prestados e as alegações do ali impugnante, que *de per si* tornava fundada e obrigatória a realização da acarreação conforme requerido.

Ora, sucede que no ordenamento jurídico moçambicano quer à luz da actual Lei n° 23/2007, de 01 de Agosto – LT, está previsto que formalidades como diligências de prova do tipo audição de testemunhas ou visualização de imagens como requerido ao serviço da entidade patronal, são de carácter obrigatório, de tal sorte que onde não houvesse possibilidade de se sanar, como nos termos do artigo 67, n° 2 da LT, em face da sua inobservância decorreria nulidade e a consequente invalidade do processo disciplinar, conducentes à ilicitude do despedimento ocorrido naquelas circunstâncias, precisamente por não consubstanciarem irregularidades mas antes nulidades.

Com efeito, nos termos do artigo 68 n° 1 da LT o processo disciplinar é inválido sempre que:

a) não for observada alguma formalidade legal, nomeadamente a falta dos requisitos da nota de culpa ou da notificação desta ao trabalhador, a falta de audição deste, caso a tenha requerido, a não publicação de edital na empresa, sendo caso disso, ou falta de remessa dos autos ao órgão sindical, bem como a não fundamentação da decisão do processo disciplinar;

b) se verifique a não realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador; (...).

Assinale-se que, o Tribunal Supremo, no Acórdão concernente ao processo 49/93, sintetizou que deve condicionar *“a aplicação de medida disciplinar à instauração do processo disciplinar, do qual tem de constar, obrigatoriamente, a nota de culpa e a defesa produzida pelo infractor. A violação daquele imperativo legal conduz a que se esteja em presença de rescisão da relação jurídico-laboral sem justa causa”*. In acórdãos do Tribunal Supremo, Vol. II, Tomo 1, 2012, pág. 350.

Não se regista pois mácula do Tribunal Superior de Recurso de Maputo, nem tão-pouco da Primeira Instância, ao considerarem tanto a preterição da visualização de imagens relativas a retirada do combustível como das demais diligências requeridas pelo trabalhador e ora Recorrido, como diligências não realizadas, conduzindo ao desconhecimento da realidade e modo de ocorrência de tais factos, porquanto, foram atempada e devidamente solicitadas no decurso do processo disciplinar que lhe fora instaurado.

Como tal, impõe-se assinalar que a observância das formalidades legais, que são imperativas e condicionantes da validade de todo o processo disciplinar, integra o conjunto de questões que ao Juiz se impõe que conheça, ainda que sem alegação das partes, e, inclusive antes de se debruçar sobre o fundo do processo disciplinar, ou seja, impõe-se ao Juiz que antes de apreciar a justa causa do despedimento, se pronuncie sobre a validade do processo disciplinar, face ao disposto nos artigos 67 e 68 da LT (Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto).

É assim que, face ao interesse em causa, o legislador traçou um regime mais rigoroso, sancionada com nulidade e sua preterição, o que explica os efeitos constantes nas alíneas a), b) e c) do nº 1 do artigo 68 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, de que para o caso em apreço, sublinham-se as alíneas a) e b) do seu nº 1.

Como se depreende dos autos, a fls. 23 (resposta a nota de culpa), o ora Recorrido requereu as seguintes diligências: a) visualização das câmaras de segurança existentes nas imediações do grupo gerador 16, do mobile e do *Wash Bay*, como complemento bem como para maior rigor da diligência de visualização das câmaras, referentes ao dia 16 de Julho de 2017; b) Análise do combustível pela equipa técnica do *Monitoring*, para atestar se o combustível que se encontrava no bidão era o mesmo existente no grupo gerador.

Todavia, dos autos ora em apreço, depreende-se que as diligências requeridas pelo Recorrido, não foram realizadas como se comprova dos autos de fls. 33, pelo facto de a Recorrente considerar e aludir reiteradamente de se reputarem dilatórias e impróprias.

Analizando, julgamos que não é de proceder tal alegação uma vez que a acusação de que o arguido se estava a defender não versava apenas sobre a violação de procedimentos inerentes à retirada de combustível de um equipamento, mas antes, sobre retirar o combustível contrariamente às práticas determinadas e em Regulamentos da entidade empregadora, e, por outro lado, para fins fraudulentos.

Desse modo, tendo o trabalhador-arguido apresentado a justificação para a retirada do combustível, que na sua óptica não tinha como objectivo um fim fraudulento, mas sim, testar o grupo gerador, que se encontrava, avariado e precisava de manutenção, impunha-se que a ora recorrente procedesse em conformidade em sede do processo disciplinar e correspondente obtenção de prova como é *mister* em sede laboral.

Com efeito, examinada a nota de culpa, bem como a respectiva resposta, verifica-se que o trabalhador-arguido foi acusado de ter retirado o combustível do tanque do gerador para os bidões para apropriação lícita e, face a acusação, o mesmo defendeu-se, alegando que ao colocar combustível no grupo gerador tinha como propósito testar o seu funcionamento, resultando daí a pertinência da realização a diligência requerida e, consequentemente, injustificável a sua não realização como bem referiu o TSRM.

Assinala-se igualmente que analisados os autos, verifica-se que o Tribunal *a quo* considerou que a Recorrente não realizou as diligências requeridas pelo recorrido,



injustificadamente, o que coarctou o seu direito à defesa, e, em nosso entender flagrante violação ao legal e processualmente estabelecido no que concerne precisamente ao direito à defesa do trabalhador enquanto arguido no processo disciplinar, mas igualmente no respeito ao princípio do contraditório, que, como é de lei enforma a jurisdição laboral.

Assim sendo, pelos fundamentos expendidos, concluímos que o processo disciplinar é inválido por não terem sido efectuadas as diligências anteriormente referidas, atempadamente requeridas pelo Recorrido, conforme a previsão da alínea b) do nº 1 do artigo 68 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

Nestes termos, os Juízes Conselheiros da 2ª Secção Cível-Laboral do Tribunal Supremo, julgam improcedentes as alegações da Recorrente e negam provimento o recurso ora interposto, porquanto improcedentes as alegações do recurso, na medida em que não se verifica erro de direito por parte da instância recorrida, pelo que, mantém, para todos os efeitos, a decisão proferida pelo Tribunal Superior de Recurso de Maputo, (TSRM).

Custas pela Recorrente com metade de imposto.

Registe-se e notifique-se.

Maputo, 19 de Setembro de 2023

Felicidade Sandra Machatine Ten Jua – Juíza Conselheira Relatora

Pedro Sinai Nhatitima – Juiz Conselheiro Adjunto