



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

TRIBUNAL SUPREMO

Processo n.º 68/23-L

Recurso por Erro de Direito

Relatora: Felicidade Sandra Machatine Ten Jua

EXPOSIÇÃO

Relatório

Abiud Alberto Júlio Daniel Uagir, submeteu na 7ª Secção do Tribunal Judicial da Província de Nampula, (TJPN), uma acção de impugnação de despedimento, contra **Moza Banco, SA** que correspondeu o processo nº 78/2021-I, alegando em síntese irregularidades do processo disciplinar, e a desproporcionalidade da infracção cometida em relação a medida de despedimento aplicada contra si pela entidade patronal.

A Ré devidamente citada como atesta a certidão de fls. 20, apresentou a sua contestação por impugnação de fls. 22 a 26, pedindo em suma, que seja declarada improcedente a petição inicial porque improcedente, e que seja o autor condenado em custas e no máximo de impostos.

No prosseguimento dos autos foi marcado julgamento e proferida a sentença constante de fls. 84 a 86 e verso, na qual, o Tribunal da Primeira Instância julgou procedente a acção e condenou a Ré **Moza Banco SA** no pagamento de 671.492.10 Mt. (seiscentos e setenta e um mil, quatrocentos e noventa e dois meticais e dez centavos), a título de indemnização devida ao autor.

Inconformada com a decisão, a Ré interpôs recurso de apelação constante de fls. 92 dos autos, onde alegou no geral que o Apelado violou os seus deveres laborais e incumpriu com normas internas do banco, relativas ao preenchimento de assinaturas dos clientes; que o incumprimento de tais normas constitui infracção grave; que o tribunal não valorou e não se pronunciou sobre o fundamento para aplicação da pena máxima e nem sobre o recibo do salário anexo à contestação para o cálculo do valor da provável indemnização; que para o cálculo da indemnização é considerado apenas o salário base, os anos de serviço, onde não se incluem meses ou dias.

Em sede de reapreciação, a 3ª Secção Laboral do Tribunal Superior de Recurso de Nampula (TSRN), por Acórdão de fls. 136 a 139, lavrou a sua decisão, na qual, em primeiro lugar declarou nula a sentença proferida pelo Tribunal de Primeira Instância, por considerar que, ao condenar a ora Apelante no pagamento de 671.492, 10Mt (seiscentos e setenta e um mil e quatrocentos e noventa e dois meticais e dez centavos), teve como base para o cálculo da indemnização o valor de 89.532,28 Mt (oitenta e nove mil quinhentos e trinta e dois meticais e vinte e oito centavos), que corresponde a remuneração no geral, nos termos do artigo 108º nº 2 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, enquanto deveria tê-lo feito com base no artigo 109º nº 3 da mesma Lei, pois, este é que estabelece a base do cálculo da indemnização por cessação do contrato de trabalho.

Declarada nula a Sentença da 7ª Secção do TJPN, o TSRN, passou em segundo lugar, a conhecer do objecto da apelação nos termos do disposto no artigo 715º do Código de Processo Civil, onde deliberou não se ter verificado a justa causa de despedimento, e condenou a Apelante a pagar ao Apelado o valor de 171. 074,55Mt (cento e setenta e um mil, setenta e quatro meticais e cinquenta e cinco centavos), a título de indemnização, calculada nos termos da conjugação do disposto nos artigos 69º 5, 128º nº2 e 109º nº 3, todos da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

Não conformada com a decisão, a então Apelante, ora Recorrente **Moza Banco, SA** interpôs recurso do referido Acórdão proferido pelo TSRB a 28 de Março de 2023, e constante de fls. 136 a 139 e verso dos autos.

No requerimento de interposição do *recurso de revista*, assim considerado pelo seu ilustre Advogado, a ora Recorrente, apresentou as respectivas alegações de fls.147 a 152, que são integralmente produzidas, de cujas conclusões passamos a transcrever na íntegra tal como foram produzidas.

“4. Conclusões

O Apelado é ex colaborador da Apelante, o qual foi despedido no culminar de um processo disciplinar contra ele movido, onde foi acusado e resultou provado que manipulou, falsificou e usou assinatura da conta titulada pelos serviços distritais de Actividade Económica de Memba, cliente do Moza.

Não concordando com o despedimento, o Apelado intentou uma acção de impugnação de despedimento, onde a Apelante foi ilegalmente condenado a pagar uma indemnização de cerca de 671. 492,10 Mt. (Seiscentos e setenta e um mil, quatrocentos e noventa e dois meticais e dez centavos), alegando-se desproporcionalidade da sanção aplicada.

Por sua vez, não concordando, a Apelante recorreu da Sentença ao Tribunal Superior de Recurso de Nampula.

Na sequência do recurso apresentado pela Apelante, o Tribunal a quo deu provimento parcial ao recurso, tendo reduzido o valor da indemnização, dos 671.492,10Mt para 171.074,55Mt (cento e setenta e um mil setenta e quatro meticais e cinquenta e cinco centavos, pese embora ainda não corresponda ao valor da eventual indemnização, se observado os anos de serviço do Apelado.

O fundamento para a alteração do valor indemnizatório foi que o Tribunal da primeira instância não fundamentou a razão da preterição do cálculo da indemnização nos termos do artigo 109 n°3, da Lei de Trabalho, tendo inclusive o Tribunal a quo declarado a sentença nula, nos termos dos artigos 158,159 n° 2 e 668 n°1 alínea b), todos do Código do Processo Civil.

No entanto, o Tribunal a quo conheceu do objecto da apelação, tendo deliberado que o

processo disciplinar seguiu todas as formalidades legais, porem o mesmo tribunal, que a decisão de despedimento foi desproporcional, na medida em que não houve nenhuma contrapartida para o Apelado e não havia intenção dolosa de prejudicar a instituição.

Nas suas alegações de recurso, a Apelante demonstrou fielmente o quão a confiança depositada no Apelado havia sido abalada, de tal forma que ditou o despedimento deste, no entanto, o Tribunal a quo não tomou tais fundamentos em consideração.

1. Delimitação do Recurso

Conforme dito anteriormente, a decisão do Tribunal a quo alicerça-se nos seguintes fundamentos:

- *Apesar da nulidade da sentença, devia conhecer do objecto da apelação e decidir sobre o mesmo;*
- *Devia se reduzir o valor indemnizatório, considerando os anos efectivos de trabalho;*
- *A proporcionalidade da sanção de despedimento;*

3.Fundamentos de Recurso

3.1.Da Declaração de Nulidade e Decisão sobre o Objecto do Recurso

Antes de nos alongarmos, importa fazer uma transcrição contida no acórdão recorrido, usado pelos juízes para justificar a sua decisão:

“Nestes termos, desde já, se declara nula a sentença proferida pelo tribunal o quo. Em segundo lugar, nos termos do disposto no artigo 715 do código de processo civil, e tendo em conta o princípio da economia processual, passa-se de imediato a conhecer o objecto da apelação (...) Termos em que, por todo exposto, os juízes da 3ª secção laboral do Tribunal Superior de Recurso de Nampula, denegam provimento ao recurso e condenam a apelante a pagar ao apelado 172.074,55Mt. (Cento e setenta e um mil, setenta quatro meticais e

cinquenta e cinco centavos) de indemnização por despedimento sem justa causa”.

Tendo em atenção o excerto anteriormente citado, resulta cristalino que o Tribunal reconhece que a sentença é nula, no entanto, condenou a Apelante ao pagamento de uma indemnização.

Ora, uma sentença sem fundamentação ‘e sem base, é sem razão e medíocre, o que resulta na nulidade desta, e se assim é, era lógico e expectável que se decidisse pela revogação da sentença por nulidade, não havendo lugar a apreciação de mais elementos substanciais do processo.

3.3. Do Cálculo da indemnização

Declarado o despedimento como ilícito, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 45 dias de salário por cada ano de trabalho, conforme estabelece o nº 5 do artigo 69, conjugado com o nº 2 do artigo 128 todos da LT.

Por seu turno, ao abrigo do nº 3 do artigo 109 da LT, a base de cálculo da indemnização por cessação, do contrato de trabalho integra apenas o salário base e o bónus de antiguidade, salvo, se as partes acordarem a integração de outras prestações adicionais.

Ora, sucede que o Tribunal a quo, não obstante ter reconhecido a base de cálculo de indemnização, não demonstrou como chegou a cifra de 171.074, 55 Mt. (cento e setenta e um mi, setenta e quatro centavos) apenas demonstrou o valor total e bases legais.

Como se depreende do próprio acórdão, o salário base do Apelado correspondia a 22.809, 94, e claramente resulta do contrato de trabalho e comunicação da decisão final do processo disciplinar, que o Apelado por cerca de 4 anos e 8 meses, no período compreendido entre 03 de Julho de 2017 a 06 de Outubro de 2021. Portanto, não se percebe onde o Tribunal a quo foi buscar como data do início de trabalho o dia 22 de Fevereiro de 2021. Vide contrato de trabalho anexo aos autos.

Fazendo o provável cálculo de indemnização, teremos apenas:

- 4 anos de serviço efectivo;
- Salário base efectivo;
- Formula – 45 dias por cada ano efectivo de trabalho;

Total – 136.859,52 Mt Cento e sessenta e sete mil, duzentos e setenta e dois meticais e oitenta e cinco centavos).

De referir que ainda que por mera hipótese o Tribunal tenha computado os 08 meses de trabalho, isso não resulta da lei, pois o artigo 128 da LT trata de cada ano de trabalho efectivo, completo, ou seja, 12 meses, excluindo qualquer consideração pró-rata. De mais a mais, se tratando de cálculo proporcional, sempre se dirá que o Tribunal a quo não fundamentou essa escolha.

Assim sendo, a ter que ser paga alguma indemnização, requer-se que seja calculada nos termos rigorosamente previstos na lei, considerando apenas o salário base mais os quatro anos efectivos de trabalho.

3.4. Da Alegada Desproporcionalidade da Sanção de Despedimento

O Tribunal a quo declarou que a sanção de despedimento foi desproporcional, servindo-se das seguintes conclusões:

“Pelos factos descritos e dados como provados nos autos resulta que, embora o apelado tenha infringido as normas e procedimentos vigentes no banco que impunham a colecta de assinaturas dos assinantes no processo de abertura de contas bancárias, tal facto não preenche os requisitos exigidos pela lei para o despedimento com justa causa, conforme estabelecem os artigos 64, n.ºs 2 e 5 e 67, n.º1 ambos da Lei n.º 23/2007, de 1 e Agosto.

É verdade que a pratica pelo trabalhador de actos não autorizados pela entidade empregadora ou seu representante pode pôr em risco a subsistência do vínculo laboral, quando a mesma revista, por si só e objectivamente uma gravidade tal que contribua para a

retirada imediata da confiança que tem de existir por parte da entidade empregadora em relação ao trabalhador.

Contudo, de acordo com as disposições acima citadas, não basta a verificação factual do acto ilícito e qualificação como tal pela entidade empregadora. Impõe-se que a infracção seja grave nas circunstâncias e consequências, o que não se verificou nos presentes autos.

Conclui-se assim que a entidade empregadora não sopesou devidamente os factos, a sua gravidade, a culpabilidade do trabalhador e o prejuízo causado, pois, particularmente devia ter presentes as circunstâncias que rodearam a ocorrência das infracções imputadas ao trabalhador e o facto de este ter desempenhado as suas funções, até esse momento, sem reparação violação dos seus deveres profissionais, acabando por sanciona-o com pena excessiva relativamente à falta por si cometida.”

Tendo em atenção o excerto anteriormente citado, resulta cristalino que o Tribunal a quo reconhece que o Apelado incumpriu com as normas internas do banco e que pôs em causa o risco de subsistência do vínculo laboral, no entanto, para o tribunal, tal incumprimento não teve qualquer prejuízo, quer para o Banco, quer para o cliente, e objectivamente não reúne os requisitos de justa causa de despedimento.

Dito de outro modo, a gravidade de que se reveste a infracção perpetrada pelo apelado verifica-se por colocar em causa a confiança e lealdade para com a apelante, o que colocou em causa a relação jurídico-laboral existente com esta, enquanto entidade empregadora na altura, porque revelou/complementou uma tendência criminosa e falta de respeito pelos princípios éticos, deontológicos e morais que regem a actividade bancária, piorando o facto de ter falsificado assinatura sobre uma conta do ESTADO.

A honestidade, a lealdade, a responsabilidade e o senso de combate a fraude, são valores que devem ser intrínsecos a todos funcionários bancários do Moza, devendo todos funcionários, aparta-se de todas as situações que possam conduzir à inobservância dos princípios retro mencionados.

O facto de não se ter criado prejuízo não determina de per si a falta da gravidade do facto, e mais, para aplicação da pena máxima, não é condição sine qua non que o infractor seja reincidente.

Não faz sentido o argumento segundo o qual o Apelado estava a ser pressionado pelo cliente, pois se teve a oportunidade de falar com o cliente, devia no mesmo instante informar sobre o obstáculo, sobre a necessidade de chamar o outro assinante, não efectuar a clonagem por si só.

Em boa verdade, o Apelado praticou a infracção para se beneficiar, para apresentar os documentos assinados como se tivesse convencido o cliente a assinar e assim obter mais um processo regularizado, o que lhe colocaria como um trabalhador brilhante, aos olhos da sua hierarquia.

Piamente a confiança foi comprometida, e a Apelante não pode manter um colaborador que cola assinaturas declientes até que um dia seja apresentada alguma reclamação, ou que haja problemas, efectivamente o Apelado representa perigo, pois demonstrou ser capaz de falsificar tantas outras assinaturas somente para ganhar números e figurar como um técnico flexível, habilidoso, que vai atrás de clientes e que consegue convencê-los e assim vender os serviços.

A gravidade de que se revestiam as infracções perpetradas pelo Apelado, pelas razões acima descritas e, sobretudo, por colocarem em causa a confiança e lealdade para com a Apelante, colocou em causa a subsistência da relação jurídico-laboral existente com aquela, enquanto entidade empregadora na altura, facto que justifica e justificou a aplicação da sanção disciplinar máxima, o que tem cobertura no nº 1 do artigo 67 da LT.

4. Conclusões

- *Ao declarar a nulidade da sentença, o Tribunal já não podia mais condenar a Apelante no pagamento da indemnização, mas sim revogar tal decisão, absolvendo a Apelante;*

- *O Tribunal a quo calculou a indemnização considerando 05 anos de serviço, quando na verdade foram 4, sem fundamentação e ignorando a prova do contrato de trabalho junto aos autos, que confirma os 4 anos de serviço;*
- *O Tribunal a quo não valorou devidamente e não se pronunciou sobre os fundamentos para aplicação da pena máxima, quando devia;*
- *O Apelado pretendia obter números aquando da clonagem da assinatura;*
- *Para o calculo da indemnização são considerados apenas anos de serviço, não se incluindo meses ou dias seu turno o Recorrido.*

5. Da Norma Violada

Ao não apreciar e pronunciar-se sobre a prova documental apresentada pela Apelante na contestação e seus anexos, o Tribunal a quo incorreu na situação prevista na al. d) do n° 1 do art. 668 do CPC, designadamente, absteve-se de se pronunciar sobre questões relevantes e determinantes para a decisão da causa (valoração da prova produzida pela apelante).

Igualmente, ao não demonstrar claramente os fundamentos de facto para a declaração de ilicitude de despedimento, o Tribunal não especificou os fundamentos da sua decisão, violando a al. b) do n° 1 do artigo 668 do CPC.”

Terminou pedindo o provimento do recurso, anulando-se parcialmente o Acórdão, no que diz respeito a condenação no pagamento da indemnização, e que, no caso de improcedência, se corrija o valor da indemnização nos termos por ela propostos.

Por seu turno, o Recorrido **Abiud Alberto Júlio Daniel Uagir**, notificado da interposição do recurso através do seu Ilustre Advogado, ofereceu contra alegações de fls. 158 a 163, que se dão por integralmente reproduzidas para todos efeitos e concluiu nos seguintes termos que passamos a transcrever tal como foram produzidas:

“DAS NOSSAS CONCLUSÕES

- a) Ficou assente que se tratou de um processo de impugnação de justa causa de despedimento intentada pelo Apelado.*
- b) Que o despedimento carecia de requisitos.*
- c) Que a 2ª instância somente corrigiu o valor da acção por ter-se feito cálculo na base da remuneração fixando-o como é de lei na base do salário.*
- d) Que o tribunal de 2ª instância não declarou nulidade da sentença*
- e) Está cristalino que a Apelante reconhece a justeza da sentença, bem como do Acórdão, só recorreu pelo seu erro cálculo temporal da relação jurídico-laboral que entende serem 4 anos quando na verdade são 5 anos e seis (6) meses.*

O Venerando Juiz Desembargador Relator dos autos no TSRN, a fls. 180, admitiu a impugnação como recurso de revista, com efeitos meramente devolutivos e a subir nos próprios autos.

Exame Preliminar

Antes de mais, importa recordar que estamos imperativamente vinculados ao dever legal de realizar o exame preliminar a que se refere o artigo 701º do Código de Processo Civil (CPC), aplicável subsidiariamente ao abrigo do artigo 1º n 3 alínea a) do Código de Processo Civil (CPC) e, também por força da remissão do artigo 724º do CPC.

Quanto aos temas do exame preliminar que nos é imposto pelo mencionado artigo 701º do CPC, vislumbramos questões que exigem conhecimento prévio já que estas, a procederem, impedir-nos-ão de admitir e conhecer do recurso.

Assim, no que concerne à espécie do recurso, o ilustre mandatário da Recorrente **Moza Banco SA.**, designou como recurso de apelação a impugnação que interpôs para este

Tribunal Supremo, a fls. 146, do Acórdão do TSRN que conheceu de mérito a apelação da Sentença proferida em Primeira Instância pelo TJPN e cuja decisão lhe foi desfavorável.

Por sua vez, o TSRN considerou que não se tratava de recurso de *apelação*, mas sim de *revista*. Contudo, e salvo o devido respeito, não se trata nem de *apelação*, nem de *revista*. Sendo certo que de *apelação* não se apela, como bem entendeu o TSRN, mas também não se interpõe recurso de *revista* na jurisdição laboral.

Com efeito, o recurso de revista é uma espécie de impugnação existente no processo civil comum, como já foi esclarecido em Acórdãos prolatados nesta 2ª Secção Cível Laboral do Tribunal Supremo (Processos nº 121/11-L, 09/16-L entre outros).

Temos vindo a referir que os processos relativos a conflitos emergentes de relações jurídico-laborais são regulados, em primeiro lugar, pela legislação processual que lhes é específica, nomeadamente o Código de Processo de Trabalho (CPT), as normas adjectivas contidas nas leis de trabalho, e ainda, as disposições aplicáveis da Lei que cria os Tribunais de Trabalho, a Lei nº 4/2021, de 5 de Maio, que altera e republica a Lei nº 10/2018, de 30 de Agosto. Apenas nos casos omissos se deve recorrer, entre outras, à legislação processual comum, designadamente, o Código de Processo Civil (CPC), cfr. art.º 1º, nº 3, al. a) do CPT.

No ordenamento jurídico moçambicano. O CPT em vigor é o que foi aprovado pelo Decreto-Lei nº 45.497 de 30 de Dezembro de 1963, tornado extensivo a Moçambique pela Portaria nº 87/70, de 16 de Março de 1970, sendo que as normas definidoras e reguladoras dos meios de impugnação atinentes à jurisdição laboral estão identificadas nos artigos 74º a 80º, na Secção VII – Dos Recursos – do Capítulo I, do Título IV, Livro I do CPT.

O artigo 75º do CPT enumera taxativamente, as espécies de recurso que podem ser usadas para se impugnarem as decisões dos tribunais da jurisdição de trabalho, referindo que: Os recursos são ordinários e extraordinários: são ordinários a apelação, o agravo e os interpostos para a Secção do Conselho Ultramarino por erro de direito. Trata-se da redacção dada pela Portaria nº 690/70, de 31 de Dezembro, publicada no Boletim Oficial nº 12, de 20 de Janeiro.

Por via da adaptação à actual organização judiciária de Moçambique, onde no CPT é feita menção à Secção do Conselho Ultramarino, deve obviamente entender-se que se trata da Secção do Tribunal Supremo competente para julgar os recursos de decisões proferidas na jurisdição laboral.

Assim se entende em virtude da Lei 18/92, de 14 de Outubro, que criou os tribunais de trabalho, por um lado, ter atribuído aos tribunais comuns competência em matéria de trabalho enquanto não entrarem em funcionamento os tribunais de trabalho e, por outro lado, haver definido que o Tribunal Supremo funcionará, salvo quando a Lei dispuser em contrário, como última Instância de recurso das decisões dos tribunais de trabalho (cfr. Artigos 28 e 30 respectivamente).

No mesmo sentido, actualmente, a Lei nº 4/2021, de 05 de Maio, que altera e republica a Lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, Lei dos Tribunais de Trabalho, dispõe no artigo 37º e nº 1 artigo 45º que *“Da decisão dos tribunais de trabalho cabem recurso segundo as regras de competência em razão da hierarquia”. “Enquanto não entrarem em funcionamento os tribunais de trabalho, a competência nesta matéria é exercida pelos tribunais judiciais e, sempre que estes estiverem organizados em secções, cabe a secção laboral, onde existir, exercer as funções atribuídas àqueles órgãos jurisdicionais”*.

Em face do que se acaba de expor, e, ainda, considerando que a *apelação* foi conhecida quanto ao mérito e dela não houve *agravo* interposto na 2ª Instância, o recurso interposto junto do TSRN deveria ter sido admitido pelo Venerando Juiz Desembargador Relator não como *revista* mas sim como *recurso por erro de direito*, em virtude de ser recurso ordinário próprio na jurisdição laboral, em relação as decisões tomadas na 2ª Instância em recurso de *apelação* que conheça do mérito.

Trata-se de erro na espécie, pelo que nos termos do artigo 702º nº1 do Código de Processo Civil (CPC) aplicável ao abrigo do artigo 1º nº 3 al. a) do Código de Processo de Trabalho (CPT), competir-nos-ia propor a respectiva alteração neste Tribunal Supremo se se mostrassem verificados os pressupostos processuais e cumpridas as formalidades legais.

Todavia, a questão prévia principal coloca-se quanto à admissibilidade do recurso, ou seja, quanto à verificação ou não dos pressupostos objectivo do recurso por erro de direito.

O fundamento do recurso por erro de direito assenta essencialmente na violação da Lei substantiva, que pode traduzir-se quer na errada interpretação ou aplicação, como na errada escolha da norma aplicável e, acessoriamente, na prática das nulidades processuais apenas previstas nos artigos 668º e 716º do CPC.

Com efeito, o recurso por erro de direito tem por finalidade resolver desacordos quanto à escolha, aplicação e interpretação das fontes formais substantivas do direito do trabalho e adjectivas da jurisdição laboral.

Em benefício da compreensão da análise que faremos e elucidação da decisão que tomaremos a final, passamos a analisar parágrafo por parágrafo das conclusões das alegações de recurso, submetidas a fls. 152 pelo Ilustre Advogado da Recorrente **Moza Banco SA**.

No primeiro parágrafo, a Recorrente manifesta a sua discordância pelo facto do TSRN, após declarar nula a Sentença do TJPN ter condenado a Recorrente no pagamento da indemnização, ao invés de absolvê-la.

Em relação a esta questão, é de se referir que o TSRN agiu em estrita obediência à Lei processual, pois, dispõe o artigo 715º do CPC, aplicável *ex vi*, artigo 1º nº 3 al. a) do CPT que: *“Embora o tribunal de recurso declare nula a sentença proferida na 1ª Instância, não deixa de conhecer do objecto da apelação”*. Foi em obediência a este comando legal que o TSRN agiu, embora tenha declarado nula a decisão da 1ª Instância, passou a conhecer de imediato o objecto da apelação que culminou com a condenação da ora Recorrente.

No segundo parágrafo, a Recorrente manifesta a sua discordância em relação ao que ficou assente nas Instâncias recorridas quanto ao tempo de serviço do Recorrido, pelo qual foi levado em consideração para o efeito do cálculo da indemnização, e em momento algum indicou qual foi a norma jurídica, mal escolhida, mal aplicada ou mal interpretada pelo TSRN.

No terceiro parágrafo refere a Recorrente que o Tribunal *a quo* não valorou devidamente e não se pronunciou sobre os fundamentos para a aplicação da pena máxima. Uma vez mais, a Recorrente invoca matéria de facto, sem no entanto especificar a norma jurídica que no seu entendimento haja sido violada pelo TSRN.

Todavia, para melhor elucidar a Recorrente, o Acórdão do TSRN, foi bastante profícuo na fundamentação, ao referir que, na prática do respectivo acto, não houve nenhuma contrapartida a favor do arguido e nem intenção dolosa de prejudicar a instituição, ficando apenas para ultrapassar processo burocrático de colecta de assinaturas, razão pela qual, concluiu que houve desproporcionalidade entre a infracção cometida pelo Recorrido e a pena máxima aplicada pela Recorrente (cfr. fls.136 a 139 e verso).

No quarto parágrafo, alega que o Tribunal não especificou os fundamentos da decisão, o que não pode proceder, pois, como já referimos, o Acórdão do TSRN traz fundamentação clara e precisa das razões de facto e de direito ao referir que, nos termos do artigo 64º nº 2 da Lei de Trabalho, a medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção cometida e atender ao grau de culpabilidade do infractor, à conduta profissional do trabalhador e, em especial, às circunstâncias em que se produziram os factos por um lado.

E, por outro lado, o nº 5 do mesmo dispositivo legal, dispõe que, a infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional, comprometa o cumprimento da actividade adstrita ao trabalhador, e provoque prejuízo ao empregador ou à economia ou por qualquer outra forma, ponha em causa a subsistência da relação jurídica de trabalho.

Foi pois, com base naqueles dispositivos legais acima descritos que o TSRN fundamentou a sua decisão, concluindo que, não houve justa causa para o despedimento, o que ditou a condenação da Recorrente no pagamento de indemnização a favor do Recorrido.

Finalmente, no quinto e no sexto parágrafo, a Recorrente mais uma vez alega factuaisidades, sem indicar alguma norma jurídica violada pelo TSRN.

Como é sabido, por vedação legal, não cabe ao Tribunal Supremo sindicar a matéria de facto dada como assente pelas Instâncias recorridas. O Tribunal Supremo conhece e julga em regra matéria de direito.

Para que um recurso seja admitido como sendo por erro de direito, e seja conhecido quanto ao seu mérito, importa que se alegue, aponte, demonstre e conclua ter sido cometido, no caso em julgamento, erro de direito pelo tribunal impugnado, já que esta espécie de recurso exige a presença, na decisão recorrida de alguma controvérsia jurídica.

Do exame das conclusões das alegações da Recorrente, nada nos é trazido que possa preencher os requisitos objectivos de um recurso por erro de direito. Constatase que a Recorrente **Moza Banco SA**, não indicou nenhum erro de direito, não apontou nenhuma norma substantiva que, em concreto, tenha sido violada ou erradamente escolhida, mal interpretada ou mal aplicada pelo TSRN, em que cumulativamente e acessoriamente, tenha invocado uma nulidade processual.

O que a Recorrente invocou no essencial das suas conclusões foram nulidades, mas não em termos acessórios à invocação principal de um erro de direito.

Acresce que, a aventar-se, por outro lado, a hipótese de se estar em presença de um recurso de Agravo na 2ª Instância, constata-se a fls. 144 que a Recorrente foi notificada do Acórdão do TSRN a 10 de Abril de 2023, e apresentou o seu recurso no dia 27 de Abril de 2023, como atesta o carimbo de entrada da Secretaria da 3ª Secção do Tribunal Superior de Recurso de Nampula

Dispõe o artigo 76º nº 1 do Código de Processo de Trabalho que: *o prazo para interposição do recurso de Agravo é de dez dias.*

Ora, mesmo que se admita que a Recorrente pretendia interpor recurso de Agravo na 2ª Instância, a sua pretensão estaria necessariamente votada ao insucesso, na medida em que teria sido interposto intempestivamente.

Pelo exposto, o recurso interposto do Acórdão proferido pelo TSRN não deveria ter sido

admitido e mandado subir a este Tribunal Supremo, por um lado, por total falta de preenchimento dos requisitos objectivos de um recurso por erro de direito, e por outro lado por ser intempestivo como recurso de Agravo na 2ª Instância.

É o que proponho que seja decidido em conferência.

Vão os autos aos Vistos dos Venerandos Juízes Conselheiros Adjuntos.

De seguida, inscreva-se em tabela.

Maputo, Novembro de 2023

Felicidade Sandra Machatine Ten Jua

(Juíza Conselheira)