



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
TRIBUNAL SUPREMO
2ª SECÇÃO CÍVEL-LABORAL

PROCESSO N. ° 28/24-L – RECURSO POR ERRO DE DIREITO

RECORRENTE: VULCAN MOÇAMBIQUE, SA

RECORRIDO: VICTOR MANUEL CARVALHO TUNDUMULA

RELATOR: JOSÉ NORBERTO CARRILHO

SUMÁRIO:

- 1. A caducidade do procedimento disciplinar laboral, a que alude o artigo 67, n.º 2, alínea a), da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), ocorre, verificando-se o decurso do prazo de 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, sem que seja instaurado o respectivo procedimento.*
- 2. Para efeitos de contagem do referido prazo, considera-se que o conhecimento da infracção pelo empregador se adquire no momento em que os sistemas de vigilância electrónica, por si implementados, registam a ocorrência dos factos, independentemente do momento ulterior em que a estrutura hierárquica da empresa proceda à análise ou processamento dos dados assim recolhidos.*
- 3. Os dispositivos electrónicos de monitorização, como o sistema ARGUS, constituem extensões tecnológicas da percepção do empregador, pelo que o momento em que tais sistemas captam a infracção corresponde, via de regra, ao “dies a quo” da contagem do prazo de caducidade.*
- 4. Não é lícito ao empregador invocar deficiências organizacionais internas ou dilação deliberada no processamento dos dados registados pelos sistemas de vigilância para obter o diferimento do início da contagem do prazo de caducidade*

do procedimento disciplinar, sob pena de se subverter a teleologia garantística do instituto.

5. É juridicamente inválido o despedimento fundado em processo disciplinar instaurado após o terminus do prazo de caducidade, conforme resulta da interpretação conjugada dos artigos 67, n.º 2, alínea a), 68, n.º 1, e 69, n.º 2, alínea b), todos da Lei do Trabalho vigente à data dos factos.

I – RELATÓRIO

VULCAN MOZAMBIQUE, S.A. interpôs recurso por erro de direito do acórdão proferido pela 3.ª Secção Laboral do Tribunal Superior de Recurso da Beira (TSRB), no processo n.º 66/3.ª/2023, que julgou improcedente o recurso de apelação interposto contra a sentença do Tribunal Judicial da Província de Tete, 4.ª Secção Laboral.

O referido acórdão confirmou o juízo de ilicitude do despedimento do trabalhador **VICTOR MANUEL CARVALHO TUNDUMULA**, por invalidade do processo disciplinar, mas com fundamento distinto do acolhido na primeira instância.

O Tribunal Superior de Recurso da Beira entendeu que o procedimento disciplinar se encontrava ferido de caducidade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 68 da Lei do Trabalho, por não ter sido instaurado dentro do prazo de 30 dias após o conhecimento da infracção. Considerou o tribunal que a Ré teve conhecimento dos factos em 11 de Março de 2022, data em que os mesmos foram captados pelo sistema de vigilância ARGUS e que a remessa da nota de culpa, efectuada apenas em 6 de Maio do mesmo ano, excedeu o prazo legal.

A Recorrente sustenta, em síntese, que o Tribunal *a quo* errou ao considerar o dia 11 de Março como termo inicial do prazo de 30 dias, pois o conhecimento da infracção só se teria verificado no dia 20 de Abril de 2022, quando os factos foram reportados pelos responsáveis do sistema ARGUS aos gestores da empresa com competência disciplinar. Defende, por conseguinte, que o processo disciplinar foi instaurado dentro do prazo legal.

O Recorrido apresentou contra-alegações, pugnando pela manutenção do acórdão recorrido.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir a questão de direito suscitada: se se verificou ou não a caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do artigo 67, n.º 2, alínea a), da Lei do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. OBJECTO DO RECURSO

O presente recurso visa determinar se o Tribunal Superior de Recurso da Beira incorreu em erro de direito ao considerar verificada a caducidade do poder disciplinar da Recorrente, por ter excedido o prazo de 30 dias previsto na alínea a), do n.º 2, do artigo 67 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), para instauração do procedimento disciplinar.

A questão essencial a decidir prende-se com o momento a partir do qual deve ser contado o referido prazo, designadamente, se é relevante para este efeito o conhecimento da infracção obtido através do sistema de vigilância electrónica ARGUS, instalado pela Recorrente nas suas viaturas, ainda que gerido por terceiros, ou se apenas releva o conhecimento posterior pelo superior hierárquico do Recorrido.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Da natureza do prazo disciplinar

O artigo 67, n.º 2, alínea a), da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho então vigente), estabelece que:

“O procedimento disciplinar inicia-se nos trinta dias seguintes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.”

Este prazo tem natureza de caducidade e carácter peremptório, sendo de conhecimento oficioso, nos termos dos artigos 298.º, n.º 2, e 333.º, n.º 1, do Código Civil, aplicáveis *ex vi* dos artigos 493.º, n.º 3, 494.º e 495.º, todos do Código de Processo Civil.

A previsão legal de um prazo de caducidade para o exercício do poder disciplinar visa prevenir que o procedimento se transforme numa ameaça indefinida, permanente e paralisante para o trabalhador, contrariando o seu direito à segurança jurídica e ao livre desenvolvimento da sua personalidade profissional.

A finalidade pedagógica e preventiva da sanção disciplinar seria inevitavelmente comprometida se o empregador pudesse reagir disciplinarmente a qualquer tempo, desligado da actualidade dos factos e da sua gravidade efectiva.

O início da contagem do prazo a partir do conhecimento da infracção, e não da data da sua prática, visa equilibrar o interesse do empregador em sancionar e o direito do trabalhador a não ver indefinidamente suspensa a sua situação profissional.

Ultrapassado esse prazo, extingue-se o direito de instaurar procedimento disciplinar e o despedimento fundado em tal processo é inválido, nos termos conjugados do artigo 67, n.º 2, alínea a), e do artigo 68, n.º 1, ambos da Lei do Trabalho.

2.2. Do conhecimento da infracção disciplinar

A questão nuclear a decidir consiste em determinar quando se considera que o empregador teve conhecimento da infracção disciplinar para efeitos do início da contagem do prazo de caducidade.

A Recorrente alega que apenas teve conhecimento da infracção no dia 20 de Abril de 2022, quando foi informada pelos gestores do sistema ARGUS, e não na data da ocorrência dos factos – 11 de Março de 2022 – momento em que os mesmos foram registados pelo referido sistema.

Tal alegação não merece acolhimento, pelos seguintes fundamentos:

Em primeiro lugar, a pessoa colectiva empregadora actua através dos seus órgãos, representantes, funcionários e instrumentos técnicos, nos termos dos artigos 165.º e seguintes do Código Civil. O sistema de vigilância electrónica ARGUS, instalado nas viaturas da Recorrente, constitui precisamente um desses instrumentos, destinado à monitorização da conduta dos seus trabalhadores.

Ainda que a operação do sistema esteja contratualizada a terceiros, a vigilância é exercida no interesse exclusivo do empregador, sendo os dados recolhidos juridicamente imputáveis à sua esfera de conhecimento, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 67 da Lei do Trabalho.

Em segundo lugar, admitir que o prazo apenas se inicia quando o empregador “decide” consultar ou processar os dados recolhidos por um sistema de vigilância permanentemente activo, seria permitir-lhe prorrogar artificialmente o termo inicial do prazo de caducidade, violando o princípio da boa-fé consagrado na Lei do Trabalho.

Sistemas electrónicos como o ARGUS funcionam como extensões da percepção do empregador: são os seus “olhos e ouvidos tecnológicos”. Por conseguinte, o momento em que esses sistemas registam a infracção é, em regra, o momento em que se considera adquirido o conhecimento relevante, salvo prova cabal de disfunção ou inacessibilidade dos dados.

Em terceiro lugar, a interpretação da Recorrente redundava numa contradição insanável. Não pode a entidade empregadora instalar, a expensas próprias, um sofisticado sistema de vigilância, com a finalidade de controlar a conduta laboral, e posteriormente sustentar que só teve conhecimento da infracção muito depois da sua ocorrência – seja por ineficiência da sua estrutura interna, seja por opção deliberada de inércia.

Tal alegação equivale a invocar a sua própria desorganização para ilidir uma sanção legal, o que é vedado pelo ordenamento jurídico e colide frontalmente com os princípios estruturantes da confiança e da celeridade do procedimento disciplinar.

Em quarto lugar, a redacção da norma – “*o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar*” – indica que qualquer dos conhecimentos (alternativa disjuntiva) é bastante para fazer correr o prazo. Não se trata de uma cumulação de condições, mas de duas possibilidades autónomas.

Em quinto lugar, o princípio da celeridade do procedimento disciplinar impõe que a reacção do empregador seja oportuna, próxima no tempo da ocorrência, sob pena de descredibilizar o efeito pedagógico da sanção.

2.3. Aplicação ao caso concreto

Nos presentes autos, está assente que a infracção disciplinar – alegado uso do telemóvel durante a condução – ocorreu no dia 11 de Março de 2022 e foi registada pelo sistema ARGUS, instalado e operado por iniciativa da própria Recorrente.

A nota de culpa foi remetida ao trabalhador apenas em 6 de Maio de 2022, ou seja, 55 dias após a ocorrência dos factos.

Mesmo que se admitisse, *ex abundanti cautela*, que o conhecimento pela estrutura interna da empresa só ocorreu em 20 de Abril de 2022, não se pode ignorar que essa alegada inércia organizativa só à Recorrente é imputável. Os sistemas tecnológicos que implementou com finalidades disciplinares não podem ser instrumentalizados como pretexto para prorrogar prazos legais, sob pena de anular o valor normativo da caducidade.

Admitir tal tese seria abrir caminho para que a entidade empregadora controle arbitrariamente o início do prazo de caducidade, contrariando a finalidade garantística do instituto e a lógica do Estado de Direito.

Assim, impõe-se concluir que o poder disciplinar caducou por decurso do prazo legal. A posterior instauração do processo disciplinar é juridicamente inválida, nos termos do artigo 68, n.º 1, da Lei do Trabalho, o que inquina de ilicitude o despedimento que lhe sucedeu, nos termos do artigo 69, n.º 2, alínea b), do mesmo diploma.

Não houve erro de direito de interpretação ou de aplicação do artigo 67, n.º 2, alínea a), da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, no acórdão proferido pela 3.ª Secção Laboral do Tribunal Superior de Recurso da Beira (TSRB), no Processo n.º 66/3.ª/2023.

Improcede, pois, a alegação da Recorrente VULCAN MOÇAMBIQUE, SA.

III. DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes Conselheiros da 2.ª Secção Cível-Laboral do Tribunal Supremo em negar provimento ao recurso, confirmando integralmente o Acórdão recorrido.

Custas pela Recorrente, fixadas em 6%.

Maputo, 08 de Abril de 2025.

Ass: JOSÉ NORBERTO CARRILHO E FELICIDADE SANDRA MACHATINE TEN JUA