



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

TRIBUNAL SUPREMO

2ª Secção Cível – Laboral

Processo nº 37/25-L Recurso de Agravo

Agravante: Vulcan Mozambique, SA.

Agravada: Priscila Muriel Jaquelino Lucas Zarama

Relatora: Felicidade Sandra Machatine Ten Jua

ACÓRDÃO

Sumário:

I - O recebimento das compensações e benefícios legais por parte do trabalhador, sem qualquer reserva, configura aceitação tácita da existência de justa causa para rescisão de contrato de trabalho e dos motivos que a fundamentam, cf. nº 6 do referido artigo 131 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

II - A presunção de aceitação da justa causa de rescisão de contrato de trabalho apenas pode ser ilidida mediante impugnação expressa da sua existência.

III - provando-se que efectivamente ocorreu justa causa de rescisão de contrato de trabalho, deverá este considerar-se lícito quanto ao mérito, não havendo lugar à reintegração.

IV - A impugnação da rescisão apenas com fundamento em irregularidades formais, sem impugnar a justa causa, constitui violação do princípio nemo potest venire contra factum proprium, por exceder manifestamente os limites impostos pela boa-fé. (cfr. sumário do Acórdão deste Tribunal Supremo referente ao Processo nº 07/2020-L)

I. Relatório

Priscila Muriel Jaqueline Lucas Zarama com os demais sinais de identificação nos autos e adiante referida como Autora, Apelada e Agravada, deduziu na 4ª Secção do Tribunal Judicial da Província de Tete acção de impugnação de justa causa de rescisão de contrato de trabalho, a que correspondeu o processo nº 101/2023, contra **Vulcan Mozambique, SA.** com os demais sinais de identificação no processo e adiante referida como Ré, Apelante e Agravante, alegando violação das formalidades legais de rescisão do contrato de trabalho, pelo que pediu que fosse declarada nula a rescisão do seu contrato de trabalho, que a acção fosse julgada procedente e que a R fosse condenada a pagar-lhe o montante de 2.000.000,00 Meticais (dois milhões de meticais) a título de indemnização por rescisão ilícita de contrato de trabalho.

Juntou documentos de fls. 38 a 24.

A Ré, **Vulcan Mozambique, SA** regularmente citada a fls. 28, contestou de fls. 29 a 36, referindo no essencial que cumpriu as formalidades previstas na Lei, que no decurso da relação laboral houve um processo de reestruturação na área de gestão de contratos, o que implicaria na redução da equipa em que a Autora estava integrada, que desde Abril de 2023 estudou inúmeras estratégias para que os colaboradores abrangidos fossem realocados, mas sem sucesso, facto este que foi comunicado à Autora, que a Autora apenas impugna a suposta violação das formalidades, mas que a mesma está ciente e concorda com a existência da justa causa invocada pela Ré, pelo que pediu que a acção fosse julgada improcedente porque não provada, e em consequência fosse a Ré absolvida do pedido e condenada a A em custas processuais e procuradoria no mais legal.

Juntou documentos de fls. 37 a 53.

No seguimento dos autos, foi marcado julgamento e proferida a sentença constante de fls. 82 a 91, na qual a Meritíssima Juíza da causa julgou provados os seguintes factos com interesse para a decisão, que passamos a transcrever tal como deduzidas:

- O contrato cessou por iniciativa da Ré, no dia 8 de Junho de 2023, com efeito a partir de 12 de Junho de 2023. Prova documental;
- Para a rescisão do contrato de trabalho a Ré. invocou motivos de reestruturação que tem a ver com alterações ao escopo de actuação da área de gestão de contratos. Como

resultado da reestruturação do departamento de finanças, foram eliminadas posições dentro da área em que a Autora estava inserida. Prova documental;

- Na carta de rescisão a Ré assumiu a responsabilidade de pagar todos os direitos referentes a indemnização tendo em conta o seu salário base de 125.905,50 meticais (cento e vinte e cinco mil, novecentos e cinco meticais e cinquenta centavos);
- A Ré efectuou a memória do cálculo, tendo pago a Autora pela rescisão do contrato de trabalho o valor de 377.716,50 meticais (trezentos e setenta e sete mil setecentos e dezasseis meticais e cinquenta centavos) referente a indemnização pelo tempo de serviço e outros direitos ali descritos. Prova documental;
- A Ré comunicou por escrito aos trabalhadores da reestruturação da área de serviço onde a Autora estava afecta, ao sindicato da empresa bem como ao serviço de justiça de trabalho da rescisão do contrato de trabalho a autora datado de 9 de Junho de 2023. Prova documental;

Nessa sequência, o Tribunal considerou que a causa para rescisão do contrato de trabalho é justa. Entretanto, por ter considerado que a Ré demonstrou falta de respeito e consideração com a Autora e que não cumpriu com o formalismo imposto pela lei, julgou parcialmente procedente a acção e condenou a Ré a pagar o montante de 300.000 (trezentos mil meticais) a título de indemnização por danos não patrimoniais.

A fls. 134 a Autora requereu a correção de erros materiais alegando que uma vez constatada pelo Tribunal a nulidade da rescisão, o calculo da indemnização deveria ser feito nos termos do nº 3 do artigo 135 da Lei de Trabalho que remete ao artigo 128 da mesma lei, donde resultaria o montante de 2.124.913,05 (dois milhões cento e vinte e quatro mil, novecentos e treze meticais e cinco centavos) e deduzido o valor de 377.716,50 meticais (trezentos e setenta e sete mil e setecentos e dezasseis meticais e cinquenta centavos) a diferença a que tem direito é de 1.747.197 meticais (um milhão setecentos e quarenta e sete mil cento e noventa e sete meticais).

Prosseguindo os autos, porque não conformada com a decisão da Primeira Instância, a Ré interpôs recurso de apelação para o Tribunal Superior de Recurso da Beira, tendo junto para o efeito alegações de fls. 139 a 145 que se dão por integralmente reproduzidas.

A fls. 166, foi proferido despacho retificando o valor da indemnização de 300.000 (trezentos mil) para 1.322.007,75 (um milhão trezentos e vinte e dois mil, sete meticais e setenta e cinco centavos).

Notificada do referido despacho e discordando do seu conteúdo, a Ré interpôs recurso de agravo a fls. 187, requerendo que o mesmo fosse revogado.

Notificada da interposição do recurso a fls. 226, a então Agravada e Apelada apresentou contra-alegações de fls. 229 a 231 e fls. 238 a 247, respectivamente, que se dão por integralmente reproduzidas.

Em sede de reapreciação, o Tribunal Superior de Recurso da Beira (TSRB), por Acórdão de fls. 270 a 278, tirado na apelação nº 62/3ª/2024, considerou que ficaram provados os seguintes factos:

- Que a então apelada e seus colegas foram informados atempadamente acerca da reestruturação da empresa que culminou com a extinção dos seus postos de trabalho.
- Que os factos descritos demonstram que a apelada sabia que a qualquer momento o seu contrato iria cessar.
- Que não houve má-fé por parte do empregador, pois, desde o primeiro momento deu informações necessárias sobre a cessação do contrato de trabalho e nem existem provas de danos não patrimoniais.

Entretanto, declarou ilícita a rescisão do contrato de trabalho por considerar que a então apelante e agravante não observou o prazo de aviso prévio, pelo que, julgou parcialmente procedente o recurso e condenou a apelante na indemnização por rescisão ilícita no montante de 1.322.007,75 meticais (um milhão trezentos e vinte e dois meticais e sete meticais e setenta e cinco centavos).

Inconformada com o Acórdão do TSRB, a então Apelante, ora Agravante **Vulcan Mozambique, SA** interpôs recurso para esta Instância Suprema, apresentando alegações de fls. 305 a 308 que se dão por integralmente reproduzidas.

Notificada da interposição do recurso, a Recorrida **Priscilia Muriel Jaquelino Lucas Zarama**, contra-alegou de fls. 324 a 327, pugnando pela manutenção da decisão recorrida.

Por despacho de fls. 309, o Venerando Juiz Desembargador Relator do processo no TSRB admitiu a impugnação como recurso de Agravo na 2ª Instância, nos termos do artigo 754º , nº 2 do Código de Processo Civil (CPC), aplicável *ex vi* do artigo 1º, nº 3, al. a) do Código de Processo de Trabalho, a subir nos próprios autos, sem, no entanto, fixar o efeito.

Entretanto, atendendo ao princípio de economia processual e exigência de celeridade no processo laboral, fixamos nesta Instância o efeito suspensivo nos termos do artigo 79º nº 2 do Código de Processo de Trabalho.

Colhidos os vistos legais cumpre apreciar e decidir.

II. Fundamentação.

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões das partes, conforme dispõe o artigo 684º nº 3 conjugado com o artigo 690º, nº 1 todos do Código de Processo Civil (CPC), aplicáveis *ex vi* do artigo 1º, nº 3 al. a) do Código de Processo de Trabalho (CPT), sem prejuízo do que for do conhecimento oficioso, passamos a transcrever trechos das alegações e conclusões oferecidas pela Agravante **Vulcan Mozambique, SA** tal como foram deduzidas:

“Concluindo

A Recorrida sempre soube do processo de rescisão do contrato desde o mês de Abril, facto provado nos autos e que o Tribunal assim entendeu como provado.

Não houve violação no que diz respeito a pré-aviso para proceder a rescisão do contrato de trabalho.

O douto tribunal ignorou por completo as declarações assim como a prova apresentada nos autos, referente ao pagamento da indemnização, tendo preferido fazer uma má interpretação da lei, o que torna a sentença nula, nos termos da alínea c), nº 1 artigo 668º do CPC”.
Fim de transcrição.

Terminou requerendo que nesta sede fosse revogado o Acórdão recorrido na parte que diz respeito a ilicitude da rescisão do contrato de trabalho, declarando-se nulo nos termos do artigo 668º , nº 1 al. c) do CPC.

Delimitado o objecto do recurso pelas alegações e conclusões oferecidas pela Agravante, as

questões a decidir são seguintes:

- 1. Incorreu em erro a decisão proferida pelo TSRB ao julgar ilícita a rescisão do contrato de trabalho por violação das formalidades, apesar de ter considerado que ficou provado que efectivamente houve justa causa para a rescisão?**

Analisemos,

Importa referir antes de mais que o contrato de trabalho apesar da sua vocação perpétua, finda como qualquer outra relação jurídica. A índole protectora e socializante do direito de trabalho estabelece, no entanto, limites à autonomia das partes no seu propósito de pôr termo à situação contratual, ou seja, delimita a livre disponibilidade jurídica da parte negocial em supremacia.

As possibilidades extintivas da relação laboral são limitadas às formas fixadas na lei, de acordo com o artigo 134, nº 1 da Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto, actual Lei de Trabalho, bem como no artigo 124, nº 1 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei de Trabalho aplicável ao presente caso, quais sejam caducidade, acordo revogatório, denúncia por qualquer das partes e rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.

O artigo 130, nº 1 da LT aplicável estabelece que: *“O empregador pode rescindir um ou mais contratos, com aviso prévio, desde que essa medida se funde em motivos estruturais, tecnológicos, ou de mercado e se mostre essencial à competitividade, saneamento económico, reorganização administrativa ou produtiva da empresa”*.

Resulta da disposição legal acima transcrita que a necessidade de extinção de um ou mais postos de trabalho, justificada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais que imponham medidas tendentes à reorganização administrativa ou produtiva da empresa pode dar lugar a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

Ora, a apreciação da verificação de justa causa para a cessação de contrato de trabalho por motivo estrutural, deverá incidir no nexos sequencial estabelecido entre esses motivos e a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho.

Na doutrina, Maria do Rosário da Palma Ramalho defende que “(...) o afastamento do despedimento no caso de atuação culposa do empregador é uma situação de difícil avaliação prática, uma vez que a decisão de extinção do posto de trabalho é uma decisão de gestão, cujos critérios são dificilmente sindicáveis. Assim, crê-se que, na parte em que se refere ao empregador, este requisito se deve limitar a exigência de que os motivos por ele indicados para a extinção do posto de trabalho não sejam meramente aparentes, disfarçando um despedimento com outro fundamento.” (in Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais Individuais, 6.º Edição, Almedina, pág. 903).

No caso dos presentes autos, resultou provado tanto em sede de julgamento da Primeira Instância, bem como em sede de reapreciação pelo TSRB, que o contrato cessou por iniciativa da R, por motivos de reestruturação da área de contratos a que a ora Agravada estava afectada, que a ora Agravada e que a mesma ficou sem escopo de trabalho devido a falta de posto, bem como, ficou ainda provado que a Agravada declarou em juízo que lhe foi pago o valor da indemnização a que tinha direito pela cessação do contrato de trabalho, que não impugnava a justa causa de rescisão do contrato de trabalho, mas sim a violação das formalidades legais por parte da Agravante.

Refira-se que nos termos do artigo 131º nº 6 da LT aplicável, o recebimento do trabalhador das compensações faz presumir a aceitação da rescisão e dos motivos que a fundamentaram, bem como a satisfação dos seus direitos, presunção que pode ser afastada mediante impugnação da justa causa, nos termos do nº 7 do mesmo dispositivo legal.

Note-se que o controlo judicial deve incidir sobre a veracidade do motivo invocado, que no caso, como referido acima ficou provado, pois resultou apurada existência de uma justa causa de rescisão de contrato de trabalho.

Não vislumbra nos autos que a Agravante estivesse a impugnar a justa causa da rescisão, pelo contrário, confirmou que o contrato cessou por motivos estruturais, ou seja, que houve justa causa para a rescisão do seu contrato de trabalho.

No que concerne a violação do prazo de pré-aviso, o artigo 131 nº 2 da LT aplicável estabelece que as comunicações devem ser efectuadas relativamente à data prevista para a cessação do contrato de trabalho, com antecedência não inferior a 30 dias.

Resulta dos autos que a Agravada foi comunicada em Abril de 2023 da possibilidade de ser realocada a outro posto de trabalho ou à rescisão de contrato de trabalho devido a extinção do seu posto, entretanto, quanto ao sindicato e ao órgão que tutela a área de trabalho, a comunicação foi feita no dia 9 de Junho de 2023, sendo que a cessação produziu efeitos a partir do dia doze de Junho do mesmo ano, ocorrendo uma clara violação do legalmente estabelecido na Lei de Trabalho, porém, tal facto não invalida a justa causa provada nos autos, que deverá considera-se lícita quanto ao mérito, não havendo lugar à integração da Agravada. Eventualmente incorreria para a Agravante em transgressão de normas legais ou convencionais reguladoras das relações de trabalho, nos termos do artigo 188º do Código de Processo de Trabalho vigente no nosso ordenamento jurídico, o que de todo modo não sucede no caso em apreço.

Acresce que no Acórdão de 19 de Julho de 2024, desta Secção Laboral, referente ao Processo nº 07/2020-L, foi sintetizado que:

- *o recebimento das compensações e benefícios legais por parte dos AA., sem qualquer reserva, configurou uma aceitação tácita da existência de justa causa para o despedimento colectivo;*
- *o princípio da boa-fé, consagrado no artigo 762.º, n.º 2 do Código Civil, exige que as partes actuem com lealdade e coerência nas suas relações jurídicas;*
- *a impugnação do despedimento colectivo apenas com base em alegadas irregularidades formais, após a aceitação das compensações, constitui violação do princípio nemo potest venire contra factum proprium, reconhecido pela doutrina e jurisprudência;*
- *a não impugnação da justa causa do despedimento colectivo no momento oportuno prejudica a defesa da Ré e viola o princípio da segurança jurídica;*
- *a conduta dos AA. configura um abuso de direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil, ao exceder manifestamente os limites impostos pela boa-fé; e*
- *permitir aos AA. impugnar o despedimento nestas circunstâncias poderia conduzir a uma situação de enriquecimento sem causa, violando o disposto no artigo 473.º do Código Civil”.*

Face a prova incontestável apurada nos presentes autos de que houve justa causa para a rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, a qual não só foi constatada pelas Instâncias recorridas, como também resulta das declarações da Agravada em sede de

julgamento da Primeira Instância, bem como das suas contra-alegações de recurso para esta Instância Suprema, as decisões das Instâncias recorridas incorreram em erro de julgamento.

Pelo exposto, procede a alegação da Agravante.

III. Decisão

Nestes termos, os Juízes Conselheiros do Tribunal Supremo, na 2ª Secção Cível - Laboral, no **processo nº 37/25-L**, em que são respectivamente Agravante **Vulcan Mozambique, SA**, e Agravada **Priscila Muriel Jaquelino Lucas Zarama** decidem julgar procedente as alegações da Agravante, dar provimento ao recurso interposto, revogar o acórdão do Tribunal Superior de Recurso da Beira proferido no Processo nº 62/3ª/2024, bem como a sentença prolatada pela 4ª Secção Laboral do Tribunal Judicial da Província de Tete, no Processo nº 101/2023.

Custas pela Agravada com o mínimo de imposto de justiça.

Registe-se e notifique-se.

Maputo, 03 de Junho de 2025

Ass: Felicidade Sandra Machatine Ten Jua, José Norberto Carrilho e Pedro Sinai Nhatitima