



**REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE**  
**TRIBUNAL SUPREMO**  
**2<sup>a</sup> Secção Cível - Laboral**

**Processo n.º 74/24-L – Agravo na 2<sup>a</sup> Instância**

**Agravante:** Nkomazi Combustíveis & Lubrificantes

**Agravado:** Pedro Vasco Tesoura

**Relatora:** Felicidade Sandra Machatine Ten Jua

**Sumário:**

1. *A omissão de pronúncia sobre questão que o tribunal deveria apreciar determina a nulidade da decisão, nos termos do artigo 688º, nº 1 alínea a), do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do artigo 1º nº 3, al. a) do Código do Processo de Trabalho.*
2. *Em processo laboral, a invalidade do processo disciplinar não impede o Tribunal de aferir a existência ou não de justa causa para o despedimento, sendo dever do Juiz realizar ou ordenar oficiosamente as diligências necessárias para a descoberta da verdade material, nos termos do artigo 35º nº 3 do Código de Processo de Trabalho.*
3. *O abandono do posto de trabalho por mais de quinze dias consecutivos presume-se como justa causa para o despedimento nos termos do artigo 106, nº 3 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei de Trabalho aplicável à data dos factos.*
4. *As faltas justificadas previsíveis devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias, sob pena de serem consideradas injustificadas conforme o artigo 103, nº 5 da referida Lei de Trabalho.*
5. *Provando-se que o trabalhador faltou injustificadamente ao trabalho por 18 dias consecutivos, sem comunicação prévia, verifica-se justa causa para o despedimento, sendo desnecessário o retorno dos autos à instância inferior para nova apreciação.*
6. *O Tribunal Supremo, conhecendo do mérito do agravo, revoga o Acórdão recorrido e julga lícito o despedimento, absolvendo a entidade empregadora do pedido.*

## ACÓRDÃO

### I. Relatório

**PEDRO VASCO TESOURA**, com os demais sinais de identificação nos autos e adiante designado Autor, Apelado e Agravado, deduziu na 4<sup>a</sup> Secção Laboral do Tribunal Judicial da Província de Sofala, acção de impugnação de despedimento contra **NKOMAZI COMBUSTÍVEIS & LUBRIFICANTES, LDA.**, igualmente melhor identificada nos autos, e adiante designada Ré, Apelante e Agravante, a que correspondeu o processo nº 78/2022, alegando que:

- Foi despedido no culminar de um processo disciplinar por cometer várias faltas injustificadas;
- Em sede de resposta à nota de culpa, juntou o atestado de doença que justificava as suas ausências no posto de trabalho e requereu algumas diligências que não foram atendidas;
- O processo disciplinar é inválido por falta de observância de formalidades legalmente impostas, pelo que, requereu que o Tribunal declarasse ilícito o despedimento, julgasse procedente a acção e condenasse a Ré a pagar indemnização no montante de 33.740.00 Meticais (trinta e três mil, setecentos e quarenta meticais).

Juntou documentos de fls. 5 a 21.

A Ré devidamente citada apresentou a sua contestação de fls. 28 a 32 por um lado, por excepção dilatória de preterição de mediação obrigatória e, por outro lado, por impugnação referindo que:

- Cumpriu todas formalidades legais do processo disciplinar;
- O A abandonou o posto de trabalho sem prestar qualquer tipo de informação, acumulando faltas injustificadas e prejudicando o funcionamento normal da Ré;
- A falta de comunicação e justificação tempestiva revela falta de interesse na prestação da actividade e falta de respeito pela entidade empregadora, tornando-se insubstancial a manutenção do vínculo laboral;

A terminar, requereu que a acção fosse julgada improcedente, que fosse absolvida, e, que o Autor fosse condenado por litigância de má-fé, por no seu entender estar provado que aquele pretendia enriquecer indevidamente.

Juntou documentos de fls. 33 a 45.

Notificado da matéria da excepção a fls. 50, o A não respondeu.

No seguimento dos autos foi marcado julgamento e proferida a sentença constante de fls. 85 a 90 e verso, na qual, o Tribunal da Primeira Instância julgou improcedente a excepção dilatória de preterição de mediação laboral, por entender que a norma do artigo 184 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto - Lei de Trabalho vigente à data dos factos, é contraditória às normas dos artigos 62 e 70 da Constituição da República de Moçambique (CRM), procedentes os fundamentos invocados pela Ré, de abandono de posto de trabalho pelo trabalhador, por ter considerado que ficou provado em sede de julgamento que o A ausentou-se do posto de trabalho por mais de 18 dias consecutivos.

Entretanto, com fundamento em irregularidades do processo disciplinar, julgou a acção procedente por invalidade do processo disciplinar e condenou a Ré no pagamento de um valor de 46.441,20 Meticais (quarenta e seis mil, quatrocentos e quarenta e um meticais e vinte centavos) a título de indemnização por despedimento sem justa causa.

Inconformada com a decisão, a Ré interpôs recurso de apelação para o Tribunal Superior de Recurso da Beira (TSRB) onde por um lado, suscitou questão prévia de preterição de mediação laboral, argumentando que não cabe ao tribunal arbitrariamente considerar constitucional a norma do artigo 184 da referida Lei de Trabalho, e por outro lado, alegando que cumpriu escrupulosamente todas as fases do processo disciplinar, pelo que, a decisão da Primeira Instância é manifestamente injusta e ilegal.

No TSRB, por Acórdão de fls. 150, que subscreveu a Exposição do Venerando Juiz Desembargador Relator do Processo no TSRB, foi solicitado ao Conselho Constitucional a apreciação e declaração da constitucionalidade material do artigo 184 da aludida Lei de

Trabalho por violação do artigo 70 da CRM.

Nessa sequência, e após fundamentar, o Conselho Constitucional deliberou não conhecer do pedido do TSRB por falta dos pressupostos da fiscalização concreta da constitucionalidade (cfr. Acórdão nº 9/CC/2023 de 27 de Julho, constante de fls. 158 a 162).

Em sede de reapreciação, a 3<sup>a</sup> Secção Laboral do TSRB, por Acórdão de fls. 200 a 203, com fundamento na invalidade do processo disciplinar por falta do relato de diligências de prova, julgou improcedente o recurso e manteve a decisão proferida em Primeira Instância.

Não conformada com a decisão, a então Apelante, ora Agravante **NKOMAZI COMBUSTÍVEIS & LUBRIFICANTES, LDA**, interpôs recurso de Agravo a fls. 209 para este Tribunal Supremo.

Notificado o Agravado **PEDRO VASCO TESOURA** a fls. 221, na pessoa do seu mandatário judicial não apresentou contra-alegações.

Por despacho de fls. 217 e verso, o Venerando Juiz Desembargador Relator dos autos no TSRB, depois de confirmar a legitimidade da Recorrente e a tempestividade do requerimento admitiu a impugnação como recurso por erro de direito, a subir nos próprios autos com efeito suspensivo. Todavia, nesta Suprema Instância, por Acórdão que subscreveu a Exposição da Veneranda Juíza Conselheira Relatora dos autos, a impugnação foi recebida para ser tramitada como recurso de Agravo na 2<sup>a</sup> Instância (cfr. 255 a 257 e 259).

**Colhidos os Vistos legais cumpre apreciar e decidir**

## **II. Fundamentação**

Considerando que o Juiz deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, exceptuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada as outras, nos termos do artigo 660º nº 2 do CPC, aplicável *ex vi* do artigo 1º nº 3, al. a) do CPT, as questões a resolver que podem ser extraídas das alegações da Agravante são as seguintes:

- 1. Incorreu em nulidade a decisão do TSRB por omissão de pronúncia quanto a procedência ou improcedência da exceção dilatória de preterição de mediação laboral**

**deduzida pelo Agravante?**

**2. Houve omissão de pronúncia do TSRB, ao não conhecer da justa causa do despedimento?**

1. Quanto a primeira questão, do que se pode aferir das suas alegações, a Agravante alega que, não obstante o Conselho Constitucional ter deliberado não conhecer do pedido submetido pelo TSRB, referente a fiscalização concreta da constitucionalidade das normas do artigo 184 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei de trabalho então vigente, aquela Instância deveria ter apreciado a questão prévia por si suscitada em sede de apelação.

Ora, dispõe o referido dispositivo o seguinte:

*“Artigo 184º*

*(Obrigatoriedade da mediação)*

- 1. Salvo os casos de providências cautelares, todos conflitos devem ser obrigatoriamente conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais do trabalho.* O sublinhado é nosso.
- 2. Os órgãos de arbitragem ou judiciais que recebam processos não submetidos à conciliação e mediação prévias, notificam as partes para o cumprimento do disposto no número anterior.”*

À data da propositura da acção pelo Autor, ora Agravado, bem como à data da decisão da primeira Instância, as normas do artigo 184º da LT mantinham-se incólumes e vigentes, pois, até aquela data não haviam sido declaradas inconstitucionais pelo Conselho Constitucional, órgão competente para o efeito, em sede de fiscalização sucessiva abstracta de constitucionalidade, nem revogadas pela Assembleia de República, órgão de soberania com poder legislativo *prima facie*,

A mediação obrigatória constituía à data da propositura da acção, pressuposto processual objectivo da acção de impugnação de despedimento em Tribunal de Trabalho à luz da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei de Trabalho vigente à data dos factos e, a sua preterição configurava excepção dilatória.

Sendo que o artigo 493º, nº 2 do CPC, aplicável *ex vi* do artigo 1º, nº 3, al. a) do CPT, estabelece que: “*As exceções dilatórias obstam a que o tribunal conheça de mérito da causa e dão lugar a absolvição da instância ou à remessa do processo para outro tribunal*”.

Nesse contexto, cabia ao TSRB julgar procedente a exceção dilatória que é de conhecimento oficioso, absolvendo o Réu da Instância e não do pedido.

Entretanto, o TSRB não se pronunciou da procedência ou não da exceção dilatória deduzida pela então Apelante ora Agravante, tendo apenas requerido a declaração da constitucionalidade das normas do artigo 184 da referida Lei de Trabalho (pedido que não foi conhecido pelo Conselho Constitucional).

Note-se que, nos termos do artigo 495º do CPC, aplicável *ex vi* do artigo 1º nº 3, al. a) do CPT, “*O Tribunal deve conhecer oficiosamente de todas exceções dilatórias (...)*”.

Embora tenha requerido a declaração de constitucionalidade das normas do artigo 184 daquela Lei de trabalho, cujo pedido foi desatendido pelo Conselho Constitucional, o TSRB exonerou-se do dever que lhe é imposto pela Lei, de resolver todas as questões lhe são submetidas nos termos do artigo 660º nº 2 do CPC, aplicável *ex vi* do artigo 1º nº 3 al. a) do CPT.

Com efeito, não cumprindo o dever de decidir sobre a procedência ou não da exceção deduzida, o TSRB incorreu em omissão de pronúncia sobre questão que devia apreciar, o que determina a nulidade da decisão nos termos do artigo 668º, nº 1, al. a) do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* do artigo 1º nº 3, al. a) do Código do processo de trabalho.

Pelo que, procede neste aspecto a alegação da Agravante.

**2.** No que tange a segunda questão, vislumbra-se que o TSRB à semelhança do Tribunal de 1ª Instância se exonerou do dever de apreciar se havia, ou não, justa causa por parte da entidade patronal para aplicar a sanção de despedimento ao seu trabalhador, com fundamento nas irregularidades do processo disciplinar por falta de relato de diligências de prova e consequente invalidade do mesmo.

Ora, dispõe o artigo 68, nº 3, da Lei de Trabalho vigente que: “*(...) o procedimento disciplinar é independente dos processos-crime e cível, para o efeito de aplicação das sanções disciplinares*”.

Do dispositivo legal citado resulta claro que o processo disciplinar e a ação judicial de

impugnação de despedimento sem justa causa, além de prosseguirem finalidades diferentes e possuírem natureza distinta, são independentes um do outro.

Por outro lado, o artigo 35º, nº 3, do Código de Processo de Trabalho (CPT), estabelece que: “*o juiz tem o poder e o dever de realizar ou ordenar oficiosamente as diligências que considere necessárias para o apuramento da verdade e para a realização da justiça quanto aos factos de que lhe é lícito conhecer*”.

Deve, pois, entender-se que para a realização da justiça, não basta que o tribunal se limite a apreciar vícios processuais que à partida tornem o processo disciplinar inválido, deixando de proceder à apreciação dos requisitos substantivos da justa causa.

Note-se que o processo disciplinar visa assegurar o direito de defesa do trabalhador, permitindo-lhe conhecer a totalidade dos factos que lhe são imputados e sobre eles se pronunciar.

No caso em apreço o trabalhador foi notificado da nota de culpa acusado de abandono do posto de trabalho por ter cometido 18 faltas injustificadas (cfr. fls. 10 e 11).

O trabalhador exerceu o seu direito de defesa, alegando que solicitou dispensa formal, por motivo de doença e foi autorizado a ficar, sem, no entanto, juntar aos autos o respectivo documento de autorização.

Em sede de julgamento, o Meritíssimo Juiz do Tribunal de Primeira Instância, ajuizou que ficou provado que o ora Agravado abandonou o posto de trabalho por se ter ausentado injustificadamente por mais de 18 dias consecutivos (cfr. fls. 89).

Acresce que o dever de assiduidade constitui assim um dos principais deveres do trabalhador, pois, faltando injustificadamente ao serviço, o trabalhador incorre em infracção disciplinar passível de resolução de contrato de trabalho com justa causa pelo empregador mesmo que a entidade empregadora não prove prejuízos ou riscos graves para o trabalho que as mesmas tenham causado.

É neste sentido que nos termos do artigo 106, nº 2 da referida Lei de Trabalho, o legislador considera que essa violação do dever de assiduidade por 3 (três) dias consecutivos, constitui

infracção grave passível de processo disciplinar.

Ora, sendo o TSRB competente para conhecer da matéria de facto, nos termos do artigo 19, nºs 1 e 2, da Lei nº 24/2007, de 20 de Agosto, Lei da Organização Judiciária, era seu dever proceder à apreciação sobre a verificação, ou não, dos requisitos substantivos de justa causa para o despedimento.

Contudo o TSRB, absteve-se de apreciar a verificação ou não da justa causa, incorrendo em nulidade, por omissão de pronúncia sobre questão que devia conhecer.

Impor-se-ia, assim, o saneamento das nulidades apontadas, com o retorno dos autos à origem a fim de que fosse devidamente analisada a questão fáctica atinente à justa causa, tendo em consideração que a questão referente a preterição de mediação laboral fica sanada, face ao disposto nos termos do artigo 189 da Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto, actual Lei de Trabalho, que atribui carácter facultativo a submissão dos litígios emergentes das relações laborais à conciliação e mediação laboral.

Contudo, conforme previamente mencionado, tendo sido apurado em sede de julgamento a factualidade na dota sentença proferida em 1<sup>a</sup> instância, e não tendo a mesma sido posta em causa no acórdão do TSRB, por uma questão de economia processual e atendendo à exigência de celeridade no processo laboral, nada obsta a que neste Tribunal Supremo decida sobre o mérito do recurso de Agravo na 2<sup>a</sup> Instância em apreciação.

Ora, dispõe o artigo 106, nº 3 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei de Trabalho vigente à data dos factos que: *“As ausências não justificadas por quinze dias consecutivos, constitui presunção de abandono de posto de trabalho”*.

No caso em apreço, resulta inequívoco que Agravado faltou ao trabalho entre os dias 27 de Março a 13 de abril de 2020, perfazendo um total de 18 dias consecutivos (cfr. Sentença fls. 85 a 91).

Sendo que as referidas faltas eram previsíveis, visto que o Agravado juntou atestado de doença em sede de resposta à nota de culpa, conforme fls. 18 e 19, era seu dever apresentar com antecedência a justificação à Agravante, nos termos do artigo 103, nº 5 da referida Lei de Trabalho que estabelece que: *“As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser*

obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias”. O sublinhado é nosso.

Resulta do dispositivo acima transcrito, que o Agravado deveria obrigatoriamente ter apresentado os atestados de doença à Agravante dois dias depois de lhe terem sido passados os referidos atestados de doença, o que não sucedeu, apresentando-os apenas aquando da instauração do processo disciplinar.

Note-se que a ausência destas comunicações com antecedência de pelo menos dois dias, tornou aquelas faltas, que o empregador, em princípio, não podia deixar de justificar, em faltas injustificadas, o que configura uma violação grave dos deveres laborais, tornando praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, impondo-se agir em conformidade.

Nestes termos, os Juízes Conselheiros do Tribunal Supremo, na 2<sup>a</sup> Secção Cível Laboral no **processo nº 74/24-L**, em que são respectivamente, Agravante, **Nkomazi Combustíveis & Lubrificantes, Lda.**, e Agravado **Pedro Vasco Tesoura**, decidem:

1. Dar provimento ao agravio;
2. Revogar o Acórdão recorrido do Tribunal Superior de Recurso da Beira
3. E, conhecendo de mérito do recurso, por estar em condições de proferir decisão definitiva, nos termos do artigo 731º nº 1 do CPC, aplicável *ex vi* do artigo 1º, nº 3, al. a) do CPT, julgar lícito o despedimento e absolver a Agravante do pedido.

Custas pelo Agravado com o mínimo do imposto de justiça.

Registe-se e notifique-se.

Maputo, 06 de Fevereiro de 2025

*Ass: Felicidade Sandra Machatine Ten Jua e José Norberto Carrilho*