

Processo nº 74/08-L

Impugnação da justa causa de despedimento

Poderes do Juiz laboral na cognição da justa causa e a apreciação da matéria de facto constante da nota de culpa.

Sumário:

1. *A aplicação da sanção do despedimento apenas se justifica quando a infracção disciplinar em concreto se revela especialmente grave, pelas circunstâncias em que ocorra e pelas suas consequências comprometa o normal funcionamento da organização, pondo assim em risco a subsistência da relação laboral, nos termos do artigo 70º, nº 1, da Lei do Trabalho.*
2. *Ao juiz do Tribunal do Trabalho incumbe a averiguação da verdade material especialmente nos processos de impugnação de despedimento baseados em justa causa, conforme o disposto no nº 3, do art.º 22º, da Lei nº 18/92, de 14 de Outubro.*

ACÓRDÃO

Acordam, em Conferência, na Secção Cível do Tribunal Supremo:

António Adriano Banze, maior, com os demais sinais de identificação nos autos, intentou junto do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, uma acção de impugnação de despedimento contra IBIS – Organização Não-Governamental Dinamarquesa, com sede na Rua John Issa, nº 288, na cidade de Maputo, tendo por base os fundamentos descritos a fls. 2 a 4. Juntou os documentos de fls. 5 a 20.

Regularmente citada na pessoa do seu representante legal (fls. 25), a ré deduziu oposição nos moldes constantes de fls. 26 a 28 e juntou os documentos de fls. 30 a 55.

Findos os articulados, teve lugar a audiência de discussão e julgamento, na qual foram ouvidas as partes em litígio (fls. 75 e 94 a 96).

Posteriormente foi proferida sentença, fls. 98 a 103, na qual, depois de se julgar procedente e provada a acção, se condenou a ré a indemnizar o autor na quantia de 675.246,00 Mts, por despedimento ilícito.

Por não se ter conformado com a decisão assim proferida, a ré interpôs tempestivamente recurso, logo apresentando as respectivas alegações de fls. 110 a 115, cumprindo o mais de lei para que o mesmo pudesse prosseguir.

Nas suas alegações de recurso, a apelante veio dizer, em conclusão, o seguinte:

- *“Em Moçambique, o sábado é dia útil, não está equiparado ao domingo, como resulta da interpretação do nº 3, do artigo 37º, da Lei nº 08/98, de 20 de Julho.*
- *O tribunal “a quo” aplicou mal o nº 3, do art.º 144º, do C.P.C.*
- *“O despedimento do autor foi com justa causa devido a procedência dos factos articulados na nota de culpa”.*
- *“O processo disciplinar não enferma de nenhuma nulidade, pois só se pode dizer com propriedade que há nulidade quando a entidade patronal tivesse deixado de remeter nota de culpa ao autor, o que não foi o caso. O apelado respondeu a nota de culpa fora do prazo”.*
- *“O tribunal recorrido reapreciou a matéria de facto do processo disciplinar, a qual não cabe nas suas competências, por ser de exclusiva competência da apelante (cfr. art.º 22º, da Lei nº 08/98, de 20 de Julho) ”.*
- *“Com o procedimento acima vertido, o Tribunal recorrido passou a conhecer do que não devia, conduzindo a tomada de uma decisão ilegal”.*
- *“Ao Tribunal “a quo” cabia só e tão-somente verificar e fiscalizar da legalidade da medida disciplinar aplicada ao apelado pela apelante”.*
- *“Do supra descrito, está pois claro que a sentença está ferida de nulidade”.*

Termina requerendo que seja declarada a nulidade da sentença impugnada.

Regularmente notificado (fls. 18), o autor deduziu as contra-alegações de fls. 119 e 120, pondo em causa os fundamentos do recurso interposto e pedindo a confirmação da sentença recorrida.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir:

A questão essencial a apreciar, em sede do presente recurso, resume-se em saber se o despedimento ocorreu com ou sem justa causa e se foram respeitados os direitos e garantias do apelado.

Para análise desta questão importa examinar a prova que se mostra junta aos autos.

Comprova-se, através da nota de culpa entregue a 14 de Fevereiro de 2006, que o apelado foi acusado de ter deixado de promover actividades de assessoria para o desenvolvimento de programas de pequena escala com as organizações parceiras da apelante no período compreendido entre Dezembro de 2005 até 7 de Fevereiro de 2006, revelando desse modo mau desempenho das funções para que fora contratado, com o que, no entender da apelante, terá causado prejuízos de difícil reparação (fls. 33 a 36).

O apelado teve oportunidade de se defender, fls. 37 a 42, pondo em causa a acusação contra si formulada pela apelante e apresentando a sua versão dos factos, tendo sido despedido no dia 10 de Março de 2006.

No relatório de encerramento do processo disciplinar, fls. 42 a 46, foram considerados como provados, por confissão, todos os factos contidos na nota de culpa, por o apelado ter apresentado a sua defesa no dia 28 de Fevereiro de 2006, quando deveria tê-lo feito a 27 do mesmo mês e ano.

Quanto a esta questão, anote-se que, no caso dos autos, após a recepção da nota de culpa, o apelado dispunha de dez dias úteis para elaborar e apresentar a respectiva defesa, não se contando, para efeitos de contagem do referido prazo, o próprio dia da recepção, nem o sábado e domingo, tendo presente o horário de funcionamento da organização apelante junto a fls. 58.

Portanto, decidiu correctamente o tribunal da causa ao considerar que o apelado apresentou a sua defesa dentro do prazo legal.

No depoimento de parte prestado na audiência de discussão e julgamento, fls. 95 e 95 vs, a representante da apelante veio afirmar o seguinte:

- que o mau desempenho do apelado consistiu na entrega tardia de um relatório ao director o que lhe causou prejuízos, na medida em que do tal relatório dependia o desembolso de fundos pelos doadores;
- que os referidos fundos vieram a ser desembolsados após demoradas negociações com os doadores;

- que “*talvez*” o apelado não tenha prestado a devida assistência a todas as associações das três províncias sob sua responsabilidade, mas não sabe explicar o que de facto teria acontecido.

Em resultado da prova assim produzida nos autos e ora dada como assente, mas sobretudo pelo depoimento da representante da apelante na audiência de julgamento, não se vislumbra que o apelado tenha tido um comportamento que justifique a medida disciplinar que lhe foi aplicada, tanto mais porque em nenhum momento do processo se fez prova do montante do prejuízo alegadamente causado à organização ora apelante.

Por outro lado, importa reter que a aplicação da sanção do despedimento apenas se justifica quando a infracção disciplinar em concreto se revela especialmente grave, pelas circunstâncias em que ocorra e pelas suas consequências, comprometa o normal funcionamento da organização, pondo assim em risco a subsistência da relação laboral que vinculava as partes (cfr. artigo 70, nº 1 da Lei do Trabalho), o que, como acima se demonstrou, não se verifica nos presentes autos.

Quanto aos motivos invocados para considerar que o Tribunal *a quo* conheceu de questões que não devia, ao apreciar e decidir sobre a matéria da acusação contida na nota de culpa, não assiste razão à apelante e nem pode proceder tal alegação.

É que, por um lado, o juiz da causa só pode dar o despedimento como válido se considerar provados os factos susceptíveis de implicarem a impossibilidade prática do vínculo jurídico-laboral, usando para tanto o seu poder jurisdicional de averiguação da verdade material em todos os seus aspectos relevantes das regras do inquisitório que norteiam especialmente os processos de impugnação do despedimento baseado em justa causa.

Por outro lado, atente-se ao facto de que tal exercício de averiguação da verdade material decorre da lei processual, – cfr. artigo 22º, nº 3, da Lei nº 18/92 de 14 de Outubro – competindo ao magistrado julgador apreciar e ponderar, em termos objectivos e concretos, a gravidade da conduta do trabalhador arguido em processo disciplinar em função do grau da lesão dos interesses da entidade empregadora e das demais circunstâncias que, em cada

caso, se mostrem relevantes, pois, nem sempre tal gravidade coincide com o que a entidade empregadora considera como tal.

Nestes termos e por todo o exposto, decidem declarar improcedente o recurso improcedente, por falta de fundamentos, e mantêm, para todos os efeitos legais, a decisão proferida pela primeira instância.

Custas pela apelante, com imposto de justiça fixado em 6% do valor da acção.

Maputo, 23 de Abril de 2009

Ass) Maria Noémia Luís Francisco, Joaquim Luís Madeira e

Leonardo André Simbine.