

Processo nº 114/06-L

Impugnação de justa causa de despedimento

Graduação das medidas disciplinares

Sumário:

- 1. Na determinação das medidas disciplinares, deve-se tomar em conta e ponderar a gravidade da infração cometida, a importância do prejuízo causado, e, em especial, as circunstâncias em que se produziram os factos, o grau de culpabilidade, a situação económica e a conduta profissional do trabalhador, de acordo com o nº 1, do art.º 23º, da Lei nº 8/98.*
- 2. A aplicação da sanção do despedimento só se justifica quando se prove que o comportamento do trabalhador é de tal gravidade e consequências que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, de acordo com o nº 1, do art.º 70º, da Lei nº 8/98.*

ACÓRDÃO

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

Martins Samuel, 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 a sua entidade empregadora, a **TV – Cabo – Comunicações Multimédia**, com sede na Avenida dos Presidentes, nº 68 em Maputo, tendo por base os fundamentos descritos na sua petição inicial de fls 2 a 6, à qual juntou os documentos de fls 7 a 16.

Regularmente citada na pessoa do seu representante legal, a ré deduziu oposição nos moldes descritos a fls 22 a 25 e juntou documentos de fls 26 a 28.

No seguimento dos autos, teve lugar audiência de discussão e julgamento, na qual foram ouvidas as partes em litígio e inquiridas testemunhas (fls 65 a 70).

Foi posteriormente proferida sentença que condenou a ré a indemnizar o autor no valor de 37.399.578,00Mt da antiga família, por considerar que a ré não demonstrou que outra sanção disciplinar não seria adequada à infração imputada ao autor e que a sanção do despedimento se mostra excessiva (fls 72 a 75).

Por não se ter conformado com a decisão assim tomada pela primeira instância, a ré interpôs tempestivamente recurso, logo apresentando as respectivas

alegações, fls 79 a 84, e cumprindo o mais de lei para que o mesmo pudesse prosseguir.

Nas suas alegações do recurso, a apelante veio dizer, no essencial e a concluir, o seguinte:

- *“O processo disciplinar não enferma de nenhuma nulidade ou irregularidade que o possa invalidar”.*
- *“Deu a sentença por não provado que o apelado não tenha comunicado ao seu superior hierárquico o desaparecimento do livro de recibos provisórios, invertendo o ónus da prova que estipula que é ao Autor que cabe fazer a prova dos factos que alega”.*
- *A douta sentença ignora os prejuízos causados à apelante e a gravidade do acto praticado pelo Apelado, já que exercia as funções de caixa.*
- *“O comportamento do Apelado ao deixar desaparecer o livro de recibos provisórios que estava sob a sua responsabilidade e ao não comunicar de imediato tal desaparecimento praticou uma infração particularmente grave que pôs em risco a subsistência da relação jurídico-laboral, pelas consequências que produziu”.*
- *“Nenhuma das outras medidas disciplinares previstas na lei laboral seria suficiente para sanar a crise aberta na relação laboral existente entre a Apelante e o Apelado”.*
- *“Os fundamentos estão em oposição com a decisão proferida pelo Tribunal a quo, o que constitui causa de nulidade da sentença...”*

Termina requerendo a revogação da sentença.

O apelado, por sua vez, alegou pondo em causa os fundamentos do recurso e conclui pedindo a confirmação da sentença recorrida (fls 89 e 90).

No seu visto, fls 114 vº, o Exmº Representante do Ministério Público junto desta instância considera que:

“Apreciados os presentes autos conclui-se facilmente que a medida disciplinar aplicada pela ré... é notoriamente excessiva, se se tomar em consideração os elementos de ponderação constantes do artigo 23º, conjugado com o artigo 70º, da Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Até porque, admite a recorrente que o desaparecimento do livro tenha ocorrido por negligência do recorrido. E tome-se sobretudo em consideração os reais prejuízos que a Empresa sofreu, com o facto, os antecedentes disciplinares do trabalhador e o amplo leque de reacções disciplinares

de que dispõe a entidade patronal para repreender o infractor, sem que recorra necessariamente à sanção mais gravosa.”

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir:

No presente recurso a apelante, para além de se referir ao conteúdo da sentença que impugna, apresenta a sua própria apreciação da factualidade descrita e dos fundamentos da decisão recorrida, considerando que o processo disciplinar não enferma de qualquer nulidade ou irregularidade que o possam invalidar e que o despedimento foi a medida adequada para sancionar a conduta do apelado.

Alega ainda a apelante que os fundamentos da sentença recorrida estão em oposição com a decisão proferida na primeira instância.

Importa assim apreciar as questões suscitadas pela apelante, começando pela alegada validade do processo disciplinar.

Constata-se a fls 8 que o apelado foi acusado de ter praticado, com irresponsabilidade e negligência, as infracções disciplinares previstas nas alíneas d) e n), nº 1, do artigo 21º, da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, por ter permitido o desaparecimento de dois recibos provisórios que estavam sob sua guarda e de não ter dado a conhecer o facto aos seus superiores hierárquicos.

O apelado teve oportunidade para se defender de tais acusações, conforme consta de fls 9.

Na comunicação da decisão final a apelante refere que foi provada toda a matéria da acusação, que os argumentos do apelado na sua defesa não correspondem à verdade e conclui por considerar que o apelado cometeu uma infracção grave (fls 9).

Sucedo que, de acordo com os factos ora descritos e o conteúdo dos documentos referenciados, não está claramente demonstrado no processo disciplinar que o apelado tenha praticado roubo, furto ou qualquer fraude no exercício da sua função, nem que o desaparecimento dos recibos provisórios, com os números 11551 e 11600, tenha resultado de culpa grave do apelado ou que este tivesse obtido vantagens ilícitas com base em tais práticas.

Na audiência de discussão e julgamento, fls 67 vº e 68, o representante da apelante naquele acto afirmou que o apelado foi tido como primeiro suspeito do desaparecimento do livro de recibos provisórios e de, agindo com a intenção de defraudar a sua entidade empregadora, causou à empresa um prejuízo que avaliou em 1.410.000,00Mt da antiga família, com o que também prejudicou a imagem da própria empresa. Afirmou ainda que a cliente que recebera aviso de corte do serviço da empresa veio mais tarde apresentar prova de que havia pago o devido valor.

Sobre a matéria constante da nota de acusação no processo disciplinar, os depoimentos das testemunhas apresentadas pela apelante para aquele acto, foram no sentido de que, de facto, o apelado não informou os seus superiores hierárquicos do desaparecimento do livro de recibos provisórios e que não requisitou outro em sua substituição.

É verdade que o apelado estava obrigado a prestar informação oportuna de tal facto ao seu superior hierárquico, o que, não o tendo feito, merece censura, por não ter observado os procedimentos vigentes na empresa para casos semelhantes.

Contudo, tendo presentes os factos dados como provados na primeira instância, e que agora se têm como assentes, bem como o disposto nos números 1 e 3, do artigo 23º e no artigo 70º, nº 1 da lei nº 8/98, de 20 de Julho, conclui-se que a apelante, admitindo embora que o apelado tenha sido negligente no exercício da sua função como caixa, não ponderou, como devia, os factos e o grau de culpabilidade do mesmo apelado, em face da ausência de antecedentes disciplinares graves e do dano causado, pois não graduou devidamente a medida disciplinar a aplicar, acabando por sancioná-lo com pena excessiva, relativamente à falta por si cometida.

Por outro lado, anote-se que, para a determinação das medidas disciplinares, não basta só a verificação factual de comportamento ilícito do trabalhador, ainda que apenas seja tido como principal suspeito e com mera intenção de defraudar a empresa, como afirma a apelante, mas também de todas as circunstâncias relevantes descritas nos termos do aludido artigo 23º, da Lei nº 8/98.

Assim sendo, por tudo acima exposto, não procedem os fundamentos da apelante para o despedimento imposto ao apelado, na medida em que não se verifica nos autos que se tenha tornado impossível a subsistência da relação laboral que vinculava as partes.

Por tal motivo, não procede a alegada oposição dos fundamentos da sentença recorrida com a decisão nela proferida.

Nestes termos, negando provimento ao recurso interposto, por improcedência dos seus fundamentos, confirmam a sentença da primeira instância.

Custas pela apelante, fixando-se em 6% o imposto devido.

Maputo, 10 de Maio de 2009

Ass:) Maria Noémia Luís Francisco, Joaquim Luís Madeira e

Leonardo André Simbine