

Processo nº 105/05-L

O Poder disciplinar da entidade empregadora

A questão da pena de despromoção para categoria imediatamente inferior; irrenunciabilidade do direito a férias remuneradas

Sumário:

1. *A despromoção para categoria imediatamente inferior, por um período não superior a doze meses, apenas pode ter lugar na sequência de um processo disciplinar validamente instaurado e concluído, de acordo com o disposto nos artigos 23º, da Lei nº 8/98.*
2. *Complete à entidade empregadora, como titular dos poderes de direcção e regulamentar, exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, podendo aplicar qualquer uma das sanções nela previstas, observando os pressupostos e o formalismo descritos nos artigos 23º e 70º, da Lei nº 8/98.*
3. *O direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser denegado, de acordo com o art.º 38º, nº 1, da Lei nº 8/98.*

ACÓRDÃO

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

SOUTHERN SUN MOÇAMBIQUE Lda, sediada na Avenida da Marginal, nº 4016 da cidade de Maputo, intentou junto do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, uma acção condenatória por rescisão unilateral do contrato de trabalho contra **MARIA ROSINDA SIMÕES NUNES**, maior, residente na Rua F, casa nº 26 do Bairro da Coop, na cidade de Maputo, tendo por base os fundamentos constantes da sua petição inicial de fls. 2 a 15, à qual juntou os documentos de fls. 17 a 26.

Citada regularmente na sua própria pessoa (fls. 36), a ré deduziu contestação, fazendo-o por excepção e impugnação, e apresentou reconvenção, conforme se alcança de fls. 37 a 58, e juntou os documentos de fls. 60 a 102.

A autora respondeu à matéria excepcionada e à reconvenção deduzida pela ré, nos termos constantes de fls. 110 a 117 e juntou documentos de fls. 118 a 123.

Findos os articulados, teve lugar a audiência de discussão e julgamento, na qual foram ouvidas as partes em litígio e inquirida uma testemunha (fls. 142 a 146).

Posteriormente, foi proferida sentença, de fls. 147 a 155, na qual se julgou improcedente e não provada a acção, e se condenou a autora reconvinde ré no pagamento de uma indemnização no valor de 37.440,00 dólares americanos, por rescisão unilateral de contrato de trabalho sem justa causa, acrescidos de 6.440,00 dólares americanos correspondentes aos valores descontados ilegalmente das remunerações durante sete meses, 3.120,00 dólares americanos, a título de férias vencidas e não gozadas, e ainda 3.120,00 dólares americanos relativos ao 13º salário.

Não se tendo conformado com a decisão assim tomada pelo tribunal da primeira instância, a autora, ora apelante, interpôs tempestivamente recurso, logo juntando as respectivas alegações, fls. 161 a 179, e cumprindo o mais de lei para que o mesmo pudesse ter seguimento.

Sustentando o recurso interposto, a apelante veio dizer o seguinte:

- O tribunal *a quo* decidiu com base em factos que não deveriam ter sido abordados na presente acção e não fez uma apreciação justa e equitativa dos factos trazidos pelas partes ao processo.
- O tribunal *a quo* motivou toda a sua decisão em torno de alegadas irregularidades de um processo disciplinar já prescrito e de alegada mas não provada violação de direitos da apelada.
- Deverá ser considerada procedente por provada a questão prévia de prescrição do direito da apelada vir discutir a matéria do seu pedido reconvenicional.
- Deve a reconvenção ser julgada improcedente por não provada e absolvida a reconvinde do pedido reconvenicional.
- Por reclamar uma indemnização *ab initio* destituída de fundamento de facto e de direito, deve a reconvinde ser condenada em multa por litigância de má fé, em custas e em honorários de advogado.

Termina requerendo provimento ao recurso interposto e a revogação da sentença recorrida.

A apelada, por sua vez, veio contra-alegar, fls. 186 a 195, dizendo o seguinte:

- Não se coloca a alegada questão da falta ou deficiente e errada fundamentação da sentença, na medida em que a mesma se circunscreve às afirmações da própria apelante e da única testemunha por si apresentada na audiência de julgamento, depois de ela mesma, apelante, ter dispensado as outras por si arroladas.
- A matéria discutida na audiência de julgamento esteve centralizada na violação do contrato de trabalho do apelante, o que motivou a apelada a denunciá-lo, e não no processo disciplinar alegadamente prescrito.
- Ficou provado nos autos que o consultor estrangeiro chegou a Maputo no dia 16 de Março de 2003 e que a apelada recebeu a nota de culpa a 17 de Fevereiro do mesmo ano, e, por tal razão não procede o argumento da apelante no sentido de que aquele foi contratado para viabilizar o fecho de contas do grupo que, naquela época ocorria só em Dezembro e não em Março.
- Nos termos do artigo 60º, do Código de Processo do Trabalho, não procede a alegada ausência de despacho saneador, alegação esta intempestiva ao abrigo do disposto no artigo 205º, nº 1, do C. de Processo Civil.
- Não é correcta a fórmula de cálculo da indemnização por rescisão unilateral do contrato de trabalho apresentada pela apelante.

Conclui por considerar que o recurso interposto não merece provimento, por se mostrarem improcedentes os respectivos fundamentos.

Colhidos os vistos legais, cumpre passar a analisar e decidir:

A autora, ora apelante, veio pedir ao tribunal que a ré, ora apelada, fosse condenada a indemnizá-la com a quantia correspondente a dois meses de remuneração, por esta ter rescindido, sem aviso prévio, o contrato de trabalho celebrado entre ambas, invocando, para tanto, o disposto no nº 5, do artigo 67º, da Lei do Trabalho nº 8/98, de 20 de Julho.

Entretanto, na sua petição inicial a apelante veio afirmar que contra a apelada tinha sido instaurado, a 12 de Fevereiro de 2003, o competente processo disciplinar, por violação grave dos deveres profissionais previstos nas alíneas a), c) e g), do artigo 16º, da Lei nº 8/98 (fls. 61 a 66), o qual culminou a 18 de

Março de 2003, com a aplicação da sanção de despromoção temporária (12 meses) para uma categoria profissional imediatamente inferior.

Do documento de fls. 17 a 20, comprova-se que o contrato de trabalho que vinculava as partes cessou a 14 de Novembro de 2003, por iniciativa da apelada, tendo por fundamento a ocorrência de factos que, no seu entender, constituem violação culposa de direitos e garantias legais e convencionais por parte da entidade empregadora.

No seu articulado de fls. 37 a 58, a apelada não só arguiu a excepção de prescrição do direito de acção da apelante e contestou os fundamentos desta relacionados com o processo disciplinar, apontando irregularidades, como também aduziu as razões que a motivaram a denunciar o contrato de trabalho, pedindo, à final, que a apelante fosse condenada a indemnizá-la em 34.440,00 dólares americanos, acrescidos de outros créditos salariais e da compensação devida por férias vencidas e não gozadas.

Respondendo à matéria excepcionada pela apelada e ao seu pedido reconvenicional, a apelante pôs em causa os respectivos fundamentos os quais, em conclusão, considera improcedentes e não provados (fls. 110 a 117).

Na audiência de discussão e julgamento, fls. 142 a 146, a apelada desistiu da excepção que suscitara contra a apelante e, quanto ao requerimento no sentido de que não fossem discutidas as outras questões relacionadas com o processo disciplinar, o tribunal *a quo* indeferiu a pretensão da apelante, por entender que tais questões consubstanciam os fundamentos da justa causa da rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa da apelada.

Contra esta decisão a apelante interpôs imediatamente recurso de agravo, mas, conforme se constata dos autos, a apelante não apresentou as respectivas alegações, o que determina a deserção do recurso interposto e agora fica decidida à luz do preceituado pelo artigo 292º, nº 1, do Código de Processo Civil.

Prosseguindo a análise dos factos disponíveis e da prova produzida nos autos:

No seu articulado de fls. 37 a 58, a apelada veio invocar para si justa causa de rescisão unilateral do contrato de trabalho, por considerar que:

- no processo disciplinar contra si instaurado pela apelante e que culminou com a aplicação da sanção de despromoção por doze meses, foram violados os seus direitos à honra, bom nome, segurança e estabilidade no posto de trabalho e à férias;
- foi substituída no seu posto de trabalho por um cidadão estrangeiro antes mesmo de lhe ter sido comunicada a sanção disciplinar;
- o seu salário mensal no valor de 3.120 dólares americanos foi injustamente reduzido para 2.200 dólares americanos;
- sentiu-se injustiçada e psicologicamente desgastada com o processo disciplinar, seguido do esvaziamento das funções que exercia e da marginalização a que foi submetida, tornando-se impossível manter o vínculo laboral com a sua entidade empregadora.

Através dos documentos de fls. 60 a 102, constata-se que a apelada teve oportunidade para se defender das infracções disciplinares que lhe foram imputadas e fazê-lo pontual e precedentemente, de modo a contrariar a versão dos factos contidos na nota de culpa e que, na sequência da despromoção, a apelada passou a desempenhar outras funções e a auferir o correspondente salário de 2.200 dólares americanos.

A sentença proferida pela primeira instância considerou como provado que em virtude da despromoção a apelada foi substituída no seu posto de controladora financeira por outra pessoa que tinha sido contratada para o efeito e pelo tempo de duração da despromoção.

Perante a factualidade ora descrita e tida pela apelada como fundamento para a rescisão com justa causa do seu contrato de trabalho e sem aviso prévio, importa verificar da legalidade de tal fundamento e se é ou não é exigível a indemnização reclamada.

De acordo com o disposto nos artigos 23º, nº 4 e 24º, da Lei nº 8/98, a despromoção para categoria imediatamente inferior, por um período não superior a doze meses apenas pode ter lugar na sequência de processo disciplinar validamente instaurado e concluído, o que, como acima ficou demonstrado, foi estritamente observado pela apelante e a apelada não contesta.

Quanto a considerar-se injustiçada e agastada com o processo disciplinar contra si instaurado, a colocação de outra pessoa no seu posto de trabalho, em virtude da sua despromoção, e ainda pela redução da sua remuneração:

Atente-se, em primeiro lugar que, de acordo com o disposto nos artigos 19º, 22º, nº 1, da Lei do Trabalho citada, complete à entidade empregadora, entanto que titular dos poderes de direcção e regulamentar, exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, podendo aplicar qualquer uma das sanções nela previstas, observando os pressupostos e o formalismo descritos nos artigos 23º e 70º, daquele diploma legal.

Em segundo lugar, note-se que é entendimento uniforme, o de que a categoria profissional de um trabalhador é que corresponde à natureza das funções que exerce ou tarefas que efectivamente realiza, cabendo-lhe a remuneração devida, de acordo com os critérios e as normas aplicáveis.

Deste modo, tendo sido atribuídas à apelada funções diferentes das que vinha exercendo, corresponde-lhe a remuneração estabelecida para o posto de trabalho que passou a ocupar.

Assim sendo, que não procedem os fundamentos invocados pela apelada para a rescisão unilateral do seu contrato de trabalho e, por tal motivo, não está a apelante obrigada a pagar-lhe a indemnização, que reclama.

Contudo, tendo presente o disposto pelos artigos 38º, nº 1 e 47º, nº 1 e 54º, da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, são devidos à apelada a compensação por férias vencidas e não gozadas no ano de 2003, no valor de 2200 dólares americanos, bem como o 13º salário no valor de 2200 dólares americanos, pedidos estes formulados pela apelada e não contestados pela apelante.

Nestes termos e por todo o exposto, dando provimento parcial ao recurso interposto, revogam a sentença proferida pela primeira instância, ressaltando-se a compensação por férias vencidas e não gozadas e o pagamento do 13º Salário.

Custas pelas partes, na proporção de vencido.

Maputo, 05 de Março de 2009

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

Leonardo André Simbine