

Processo nº 25/94

O contrato de trabalho

Aplicabilidade da Lei do Trabalho a cidadãos de nacionalidade estrangeira; efeitos do contrato de trabalho nulo; consequências da falta de procedimento disciplinar.

Sumário:

- 1. A Lei do Trabalho aplica-se tanto aos trabalhadores nacionais, como aos estrangeiros residentes no país, que aqui exerçam a sua actividade laboral, de acordo com o nº 2, do artigo 1º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro,*
- 2. O contrato de trabalho nulo ou anulado produz todos os efeitos de um contrato válido, desde que chegue a ser executado e durante o período da sua execução, conforme o nº 2, do artigo 15º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro*
- 3. O nº 4, do artigo 25º, da Lei do Trabalho elenca as diversas situações que podem constituir justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora.*
- 4. Não tendo sido instaurado o competente procedimento disciplinar contra o trabalhador, a rescisão da relação jurídico-laboral torna-se inválida com consequente falta de justa causa de despedimento, como decorre da primeira parte do nº 4, do artigo 25º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.*

ACÓRDÃO

Acordam, em Conferência, na 1ª Secção Cível do Tribunal Supremo:

ARTUR MANUEL TAVEIRA DE BRITO SUBTIL, maior, residente na cidade de Maputo, veio intentar, junto da Comissão de Justiça no Trabalho da Cidade de Maputo, uma acção de impugnação de justa causa de despedimento, contra a sua entidade patronal a **SOCOTEC INTERNATIONAL INSPECTION** – sucursal de Moçambique, sediada em Maputo, tendo por base os fundamentos constantes da petição inicial de fls. 2 e 3. Juntou os documentos de fls. 4 a 12.

Citada regularmente, a ré veio defender-se por impugnação, invocando a legalidade do despedimento, conforme se pode ver de fls./ 29 a 34. Juntou os documentos de fls. 35 a 64.

No prosseguimento da lide teve lugar audiência de discussão e julgamento, tendo depois sido proferida a deliberação nº 186/90, na qual a referida Comissão de Justiça no Trabalho se declarou incompetente para conhecer da causa, em razão da matéria.

Inconformado com a decisão assim tomada, o autor recorreu para a Comissão Nacional de Justiça no Trabalho, a qual pelo Acórdão nº 05/91 revogou o veredicto da Comissão recorrida e condenou a ré no pedido, conforme se alcança de fls. 171 e 172 dos autos.

Posteriormente, o recorrente veio requerer a revisão da decisão tomada pela Comissão Nacional de Justiça no Trabalho louvando-se dos fundamentos descritos a fls. 181 a 183. Este órgão jurisdicional, dando provimento à requerida revisão, pelo despacho de fls. 186-vº, revogou parcialmente o decidido e ordenou a baixa do processo à Comissão de Justiça no Trabalho da Cidade de Maputo, para que apreciasse e deliberasse sobre o pedido formulado pelo autor.

Por sua vez, esta Comissão, considerando a invalidade do contrato de trabalho celebrado entre autor e ré, através da deliberação nº 43/91, julgou improcedente o pedido do autor, conforme se constata de fls. 190 a 192.

Desta deliberação, o autor interpôs recurso de apelação, tendo cumprido todas as formalidades para que o mesmo pudesse prosseguir.

Nas suas alegações de fls. 195 a 198, o apelante diz, resumidamente, não existir nada na legislação do país que impeça os tribunais moçambicanos de dirimir conflitos laborais envolvendo estrangeiros que aqui prestem serviço.

Acrescenta o recorrente que, mesmo que a celebração do contrato não tenha obedecido às formalidades exigidas por lei, tal facto nunca resultaria na invalidação do mesmo, mas apenas na aplicação de multas à entidade patronal. Alega ainda que, ainda que o contrato de trabalho fosse nulo, tendo sido executado em Moçambique, produz efeitos de um contrato válido, sendo por isso ilegal e injusto o despedimento a que foi sujeito, sem que lhe tenha sido instaurado qualquer processo disciplinar.

Termina pedindo a revogação da decisão recorrida.

A apelada não contraminutou.

No seu visto o Excelentíssimo Representante do Mº. Pº. não emitiu qualquer parecer digno de realce para a apreciação do fundo da causa.

Colhidos os vistos legais, cumpre assim passar a apreciar e decidir:

Dissecando o alegado pelo apelante, conclui-se serem apenas duas as questões relevantes sobre as quais importa analisar e tomar decisão, nomeadamente, a relativa à nulidade de contrato de trabalho e a referente à legalidade do despedimento.

No que tange à alegada nulidade do contrato, desde logo, interessa visualizar o que a lei dispõe a tal respeito.

A este propósito dispõe claramente o nº 2, do artigo 1º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, que os comandos normativos da citada lei se aplicam tanto aos trabalhadores nacionais, como aos estrangeiros residentes no país, que aqui exerçam actividade laboral.

E, por sua vez, o nº 2, do artigo 15º, da mesma Lei estabelece que o contrato de trabalho nulo ou anulado produz todos os efeitos de um contrato válido, desde que chegue a ser executado e durante o período da sua execução.

Partindo do quadro legal ora referenciado de imediato deixa de ter qualquer relevância analisar-se se está ou não perante situação de nulidade ou anulabilidade do contrato celebrado entre apelante e apelada, tendo o consagrado no último preceito legal acima mencionado.

Resulta evidente que tendo o apelante exercido actividade laboral no país, independentemente do contrato que lhe serviu de suporte ser nulo ou anulável, sempre se lhe atribui efeitos de um contrato válido durante o período de sua execução.

Logo, procede este primeiro fundamento de recurso, e, por consequência, nesta vertente cai por base a sustentação que serviu de base à deliberação tomada pela primeira instância para não conhecer do pedido formulado pelo autor, ora recorrente.

No que se relaciona com a legalidade do despedimento, o nº 2, do artigo 25º, da Lei do Trabalho elenca as diversas situações que podem constituir justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora. E, no nº 4 do mesmo dispositivo legal consigna-se a obrigatoriedade da indicação expressa dos factos que servem de base à rescisão do contrato de trabalho e a indicação da respectiva sanção.

No caso em preço, a rescisão da relação jurídico-laboral deveu-se a alegadas irregularidades graves cometidas pelo recorrente, facto este que deveria determinar a instauração do processo disciplinar e a aplicação da correspondente sanção, como resulta do estabelecido no artigo 104º, da Lei nº 08/85, facto este que não aconteceu.

Ora, não tendo sido instaurado o competente procedimento disciplinar contra o apelante, a rescisão da relação jurídico-laboral torna-se inválida com conseqüente falta de justa causa de despedimento, como decorre da primeira parte do nº 4, do artigo 25º, da lei acima citada.

Assim sendo, razão assiste ao recorrente, procedendo por isso este fundamento de recurso.

Entretanto, não pode deixar de passar sem censura a manifesta inobservância da lei por parte da primeira instância, nas diversas fases do processo, uma vez que aquela devia ter entendido que a Lei do Trabalho era perfeitamente aplicável ao caso e que nenhum vício determinava a preclusão da sua competência.

Nestes termos e pelo exposto, dando provimento ao presente recurso, revogam a decisão da primeira instância e condenam a apelada a indemnizar o apelante em montante correspondente a noventa dias de remuneração salarial, correspondente a 12.000USD, acrescido de 600,00 MT, tendo por base o estipulado na cláusula 4ª do contrato e em conformidade com o disposto nos artigos 28º, nº 3, al. a) e 29º, nº 2, ambos da Lei nº 8/85 e conjugados.

Custas pela apelada, para o que se fixa o imposto em 5% do valor da acção.

Maputo, 24 de Março de 2010

Ass.) Luís Filipe Sacramento e Mário Mangaze