UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

Trabalho de Fim de Curso

Justa Causa no Despedimento: Critérios Legais e Perspectivas dos Tribunais Moçambicanos

Licencianda: Beatriz Svetlana Jorge Fael

Supervisor: Me. Pascoal Bié

Maputo, Fevereiro de 2025

UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

Trabalho de Fim de Curso

Justa Causa no Despedimento: Critérios Legais e Perspectivas dos Tribunais Moçambicanos

Licencianda: Beatriz Svetlana Jorge Fael

Trabalho de Fim de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, em cumprimento do requisito para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito.

Supervisor: Me. Pascoal Bié

Maputo, Fevereiro de 2025

Beatriz Fael

Trabalho de Fim de Curso apresentado em cumprimento dos requisitos exigidos para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito, na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

Justa Causa no Despedimento: Critérios Legais e Perspectivas dos Tribunais Moçambicanos

BANCA EXAMINADORA

Presidente

(Universidade Eduardo Mondlane)

_____

Supervisor

(Universidade Eduardo Mondlane)

_____

Oponente

(Universidade Eduardo Mondlane)

_____

Maputo, Fevereiro de 2025

DECLARAÇÃO DE HONRA

Declaro por minha honra que este Trabalho de Fim de Curso nunca foi apresentado, na sua essência, para a obtenção de qualquer grau acadêmico, e que constitui o resultado da minha investigação pessoal, estando indicadas no texto e nas referências bibliográficas as fontes que utilizei para a elaboração do mesmo.

A licencianda

_____

(Beatriz Fael)

DEDICATÓRIA

A Deus.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe, minha fonte de força. Igualmente ao meu pai, minha fonte de inspiração.

Aos meus irmãos, minha fonte de alegria.

Ao meu querido tio, Lino Cossa, na qual a alma viverá para sempre em mim.

Ao meu Supervisor, Mestre Pascoal Bié, pela paciência e pelas incríveis lições durante a elaboração deste trabalho.

Aos meus amigos do Movimento A Palavra, pelas orações e carinho.

A todos os outros, que contribuíram directa ou indirectamente para a minha formação académica. Muito agradeço!

EPÍGRAFE

“O maior entre vós será o vosso servo”

Jesus Cristo.

RESUMO

Este trabalho debruça-se sobre a avaliação da Justa Causa enquanto causa para o Despedimento por Infracção Disciplinar. O estudo explora os princípios do Direito do Trabalho que regulam a cessação do contrato de trabalho por Despedimento por violação dos deveres laborais pelo trabalhador e, consequente cometimento de uma infracção disciplinar, destacando as formas legais e materiais para o exercício do poder disciplinar do empregador, em face de um processo disciplinar. A pesquisa baseia-se na legislação laboral vigente, sempre em contraste com a legislação anterior, como base para a análise dos casos julgados. Além disso, analisa a jurisprudência dos tribunais, identificando critérios utilizados nas decisões judiciais e tendências interpretativas na aplicação da justa causa do despedimento. Por meio da revisão doutrinaria e da análise de casos concretos, o estudo destaca os desafios enfrentados na comprovação da justa causa e as consequências jurídicas para as partes envolvidas. Conclui-se que a justa causa deve ser aplicada de forma criteriosa, respeitando os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, garantindo o equilíbrio entre a protecção ao emprego e a necessidade de disciplina nas relações laborais.

Palavras-chave: justa causa, despedimento, infracção disciplinar, proporcionalidade.

ABSTRACT

This final paper focuses on the assessment of Just Cause as a reason for Dismissal due to Disciplinary Infraction. The study explores the principles of Labor Law that regulate the termination of the employment contract by Dismissal due to violation of labor duties by the employee and, consequently, commission of a disciplinary infraction, highlighting the legal and material forms for the exercise of the employer's disciplinary power, in the face of disciplinary proceedings. The research is based on current labor legislation, always contrasting with previous legislation, as a basis for the analysis of res judicata. Furthermore, it analyzes the case law of the courts, identifying criteria used in judicial decisions and interpretative tendencies in the application of just cause for dismissal. Through doctrinal review and analysis of specific cases, the study highlights the challenges faced in proving just cause and the legal consequences for the parties involved. It is concluded that just cause must be applied judiciously, respecting the principles of proportionality and reasonableness, ensuring a balance between employment protection and the need for discipline in labor relations.

Keywords: just cause, dismissal, disciplinary offense, proportionality.

SIGLAS

CRM – Constituição da Republica de Moçambique

CC – Código Civil

LT – Lei do Trabalho

RJATDP – Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

TS – Tribunal Supremo

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO 13
1. Apresentação do tema 13
2. Formulação do problema 14
3. Objectivos 15
3.1. Objectivo geral 15
3.2. Objectivos específicos 15
4. Hipóteses de pesquisa 16
II. A RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL 17
1. Conceito, Elementos e Características 17
III. PODERES DO EMPREGADOR 19
1. Poder Directivo 19
2. Poder Regulamentar 20
3. Poder Disciplinar 20
IV. DEVERES DO TRABALHADOR 22
1. O Princípio da Mútua Colaboração 22
2. Deveres do Trabalhador 22
V. O PODER DISCIPLINAR 23
1. Conteúdo do poder disciplinar laboral 23
2. Titularidade e exercício do poder disciplinar laboral 24
3. Infracções disciplinares 25
4. Sanções disciplinares 26
VI. O PROCESSO DISCIPLINAR 27
1. A marcha do processo disciplinar 28
1.1. Fases do processo disciplinar 28
2. O início do Processo Disciplinar 29
3. Proibição da aplicação de duas sanções pelo mesmo facto 29
4. Impugnação do despedimento 30
VII. DA JUSTA CAUSA DO DESPEDIMENTO POR INFRACÇÃO DISCIPLINAR 31
1. Despedimento como forma de cessação do Contrato de Trabalho 31
1.1. Despedimento no geral 31
2. Noção de Justa Causa 32
3. Justa Causa: um conceito indeterminado 33

4. Justa causa disciplinar....34
4.1. Elementos da Justa causa no processo disciplinar....35
4.1.1. Elemento subjectivo: comportamento culposo....35
4.1.2. Elemento objectivo: a insubsistência da relação laboral....36
4.1.3. Nexo de causalidade entre os dois elementos....36
I. DA FUNÇÃO JURISDICIONAL DOS TRIBUNAIS DE TRABALHO E PODERES DO JUIZ LABORAL....37
1. Função jurisdicional dos Tribunais de Trabalho....37
2. Poderes de cognição da justa causa do despedimento do Juiz laboral....37
II. ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DOS PROCESOS N.^{0} 212/04 – L, 197/04 – L, E 74/08 – L. 39
Acordão do Processo n.^{0} 212/04 – L....39
Acordão do Processo 197/04 – L....41
Acordão do Processo n. ^{0} 74/08 – L....42
CONCLUSÃO....46
RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES....48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS....49
1.1. Doutrina....49
2. Legislação....50
2.1. Nacional....50
3. Jurisprudência....50
3.1. Nacional....50
4. Sites da Internet....40

I. INTRODUÇÃO

1. Apresentação do tema

O legislador moçambicano vem apresentando, ao longo da evolução legislativa laboral moçambicana, um leque diversificado de causas que podem ser levantadas por ambas as partes do Contrato de Trabalho (o trabalhador e o empregador) para dar lugar à cessação da relação jurídico-laboral[1] com justa causa.

Embora o legislador tenha estipulado as formas de cessação da relação contratual de trabalho de forma taxativa, dúvidas não sobram que a Lei do Trabalho, contempla outras formas de terminar com a relação jurídico-laboral. Pode, o empregador, no uso dos seus poderes legalmente conferidos[2], pôr termo ao Contrato de Trabalho que estabelece com determinado trabalhador por causa a este imputável, isentando-se de várias obrigações advindas do instituto jurídico da cessação contratual laboral, sendo uma delas, a obrigação de indemnizar[3]. Pois, está-se aqui a falar do Despedimento por infracção disciplinar[4].

O conceito de Justa Causa é também referenciado pelo nosso legislador, como fundamento da rescisão do Contrato de Trabalho[5]. O mesmo é definido como factos ou circunstâncias graves que impossibilitem moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual estabelecida[6].

Nestes termos, pode-se afirmar que a Lei do Trabalho apresenta uma relação entre o conceito de Justa Causa e o conceito de Despedimento por infracção Disciplinar, até porque, a própria Lei do Trabalho, apesar de dispor sobre o critério da tipicidade das sanções a aplicar ao trabalhador pelo empregador, dispõe também de conceitos levemente vagos que podem ser vistos como trilha para se alcançar a decisão final, face ao fenômeno de uma infracção disciplinar, quando estipula que deve haver *proporcionalidade* na aplicação das sanções, e ter em atenção fatores como o *grau de*

[1] Artigo 135, nº 1, da Lei nº13/2023, de 25 de Agosto.

[2] O poder directivo, o poder regulamentar e o poder disciplinar, ver Artigo 60, da Lei do Trabalho.

[3] https://factorialhr.pt/blog/despedimento-por-justa-causa-lei/ , acedido no dia 26 de Novembro de 2024.

[4] Artigo 69, da Lei do Trabalho.

[5] Artigo 138, da Lei do Trabalho.

[6] Artigo 138, nº1, da Lei do Trabalho.

culpabilidade do trabalhador, conduta profissional e *as circunstâncias em que a infracção foi cometida*[7].

Por conseguinte, a Justa Causa para o Despedimento deve ter em conta, de entre vários critérios, a *gravidade da infracção*[8]**.** Para tal, existe um leque de formalidades que devem ser seguidas por parte do empregador para a possível aplicação da sanção disciplinar de despedimento, que correspondem ao Procedimento Disciplinar[9].

Quando ocorra a inobservância de uma dessas formalidades legais, a Lei do Trabalho abre espaço para que o trabalhador garanta a prossecução dos seus direitos, por meio de uma Acção de Impugnação de Despedimento[10], sendo que fica a cargo do juiz laboral decidir aquando da declaração da licitude ou não do despedimento.

No trabalho proposto, pretendemos discutir a essência da correlação existente entre a Justa Causa do Despedimento por Infracção Disciplinar estudando com profundidade os critérios legais e formais estabelecidos pelo nosso legislador para servir de fundamento para a aplicação da sanção mais gravosa, contrastando com o nexo de causalidade a ser estabelecido com a matéria de facto analisada, no sentido de saber quando é que a conduta do trabalhador releva para a insubsistência da relação jurídica de trabalho e a consequente aplicação da sanção do Despedimento.

2. Formulação do problema

O nosso legislador considera, particular e indirectamente, o despedimento como causa para a cessação do Contrato de Trabalho quando prevê que a violação culposa e grave dos deveres laborais pelo trabalhador pode ser aferida como justa causa da rescisão contratual por parte do empregador[11].

[7] Artigo 65, nº2, da Lei do Trabalho.

[8] Artigo 65, nº5, da Lei doTrabalho.

[9] Artigo 66, da Lei do Trabalho.

[10] Artigo 76, da Lei do Trabalho.

[11] Artigo 134, nº4, alínea b., da Lei Do Trabalho.

Quando analisamos o Artigo 65, n º 5, da Lei do Trabalho, é possível perceber que a gravidade da infracção disciplinar pode levar à aplicação da sanção mais gravosa, neste caso, o Despedimento.

Portanto, quando a lei dispõe sobre os critérios a serem usados para a aplicação da sanção mais gravosa, descreve-os de forma ampla, devendo o intérprete da lei subsumir a matéria de facto individualmente considerada aos critérios apresentados por lei para concluir se, em determinada situação, estarão preenchidos os requisitos para a aplicação da sanção de despedimento.

Assim sendo, o presente trabalho visa responder o seguinte problema jurídico:

- ✓ *Em que situações se pode considerar que a conduta de um trabalhador é suficientemente grave para justificar a aplicação da sanção mais severa, que é o despedimento?*

3. Objectivos

3.1. Objectivo geral

- ✓ Analisar os critérios para justificar a gravidade da infracção disciplinar cometida pelo trabalhador para se aplicar a sanção do Despedimento.

3.2. Objectivos específicos

- ✓ Identificar e caracterizar o Despedimento como forma de cessação do Contrato de Trabalho;
- ✓ Compreender o modo de como se exerce o poder disciplinar do empregador;
- ✓ Discutir os poderes do Juiz laboral face à uma Acção de Impugnação da Justa Causa do Despedimento;
- ✓ Discutir sobre o princípio da tipicidade das sanções laborais e a proibição de sanções fora das que foram legalmente estabelecidas;
- ✓ Discutir sobre o princípio do *ne bis in ibdem*, em termos de determinar se, uma conduta que não se enquadra no leque das infracções disciplinares existentes na Lei do Trabalho pode-se considerar grave de tal maneira que conduza a aplicação do despedimento;
- ✓ Demonstrar se o impacto da quebra de confiança e da colaboração mutua pode influenciar na aplicação do despedimento.

- ✓ Analisar a tendência dos Tribunais de Trabalho moçambicanos, na cognição da Justa Causa, nas Acções de Impugnação do Despedimento.

4. Hipóteses de pesquisa

- ✓ A aplicação do despedimento como sanção disciplinar deve ser considerada como última ratio pelo Empregador, observando-se cumulativamente os elementos subjectivo, objectivo e o nexo causal entre a infracção e a quebra da confiança para determinar a justa causa, nos termos do Artigo 65, n º 5, da Lei do Trabalho.
- ✓ Os tribunais, ao julgar acções de impugnação de despedimento por falta de justa causa, aplicam o princípio da proporcionalidade e avaliam casuisticamente a gravidade da infracção.

PARTE I

JUSTA CAUSA NO DESPEDIMENTO

II. A RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

1. Conceito, Elementos e Características

Dispõe o art. 21, da LT, *entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, o trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, o empregador, sob autoridade e direcção desta, mediante remuneração.* Desta disposição, destacam-se três elementos fundamentais para a definição do Contrato de Trabalho, quais sejam, a prestação de uma actividade por parte do trabalhador, a remuneração e a subordinação jurídica[12].

Quando falamos da prestação a que se obriga o trabalhador, trata-se necessariamente de uma prestação de actividade, *facere*, intelectual ou manual. Compreende uma característica que o diferencia da prestação de serviços, que é o comprometimento do prestador na obtenção de um determinado resultado. Já, a prestação laboral é uma prestação de meios, sendo que o resultado nao determina a sua efetividade, ou seja, as actividade impostas pelo empregador a prosseguir pelo trabalhador as são, independentemente da obtenção do seu fim, pelo que, se o trabalhador realizar a sua actividade de forma diligente, nao é o facto de o fim pretendido pelo empregador nao se verificar que nao será devida a sua remuneração[13].

Ora, quando se fala da remuneração significa, necessariamente, que o trabalhador deve receber uma retribuição, geralmente em dinheiro[14], como moeda de troca pela prestação da sua actividade.

[12] DA SILVA, José Carlos Martins Ferreira, *Da Justa Causa do Despedimento por Comportamentos Extralaborais*, 2018, pp. 8.

[13] Trata-se, também, de uma actividade heterodeterminada, visto que as tarefas a serem realizadas pelo trabalhador terão de ser definidas, sempre, pelo empregador.

[14] Nos termos do art. 123, da LT.

É uma prestação *dare,* pois o empregador cumpre a sua obrigação na relação jurídico laboral entregando um bem que, como se disse, é, em regra dinheiro, sendo também uma prestação periódica, que se repete ao longo do tempo, concomitantemente à prestação laboral do trabalhador. É daqui onde é retirado o carátcer sinalagmático do Contrato de trabalho, uma vez envolver obrigações reciprocas entre o trabalhador e o empregador, devendo o trabalhador, a prestação laboral, e o empregador o pagamento da remuneração[15].

Por fim, o principal elemento distintivo do Contrato de Trabalho com outras figuras a ele afins é a subordinação jurídica. A subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem[16].

A subordinação jurídica inclui três realidades, a saber: a alienabilidade, que significa que o trabalhador coloca a sua actividade à disposição do empregador, inserindo-se os resultados da actividade na esfera jurídica do empregador; o dever de obediência, que se contrapõe o poder de direcção do empregador, que resulta do carácter genérico da actividade laboral que carece sempre de ser concretizada pelo empregador, por um lado, e por outro lado, da colaboração entre as partes que caracteriza esta figura e; o poder disciplinar do empregador, que é uma consequência do poder de direcção, ficando o trabalhador sujeito à aplicação de uma sanção sempre que nao cumpra com as ordens emitidas pelo empregador[17]. Estes são os elementos trazidos pela definição legal de Contrato de Trabalho, que o distingue de outras figuras jurídicas próximas, nomeadamente, o Contrato de Prestação de Serviços.

[15] Este carátcer sinalagmático é, no entanto, nao perfeito, uma vez que em certos momentos, o empregador mantem a obrigação de remuneração, sem que o trabalhador esteja a exercer a sua actividade: licença com remuneração, licença de maternidade, licença de paternidade.

[16] FERNANDES, Monteiro (2014), Direito *do Trabalho*, 17a ed., Almedina, Coimbra, p. 121.

[17] MARTINEZ, Romano (2015) *Direito do Trabalho***,** 7a ed., Almedina, Coimbra, P. 153.

De acordo com as características trazidas pela definição legal pode-se afirmar que o Contrato de Trabalho é um negócio jurídico bilateral, nominado e típico, casual, obrigacional, sinalagmático, oneroso, comutativo, de execução continuada e *intuito personae*[18] [19].

III. PODERES DO EMPREGADOR

Conforme o supramencionado, o conceito legal de contrato de trabalho está previsto no art. 21, da LT. Por mais que esteja disposto na Lei, aquando da cláusula do objecto do contrato de trabalho acordado entre as partes incluindo as tarefas ou actividades a serem desempenhadas pelo trabalhador[20], a prestação laboral ainda pode ser considerada indeterminada e carecendo de especificação. É nestes termos que surge a necessidade da sua especificidade quanto ao lugar, tempo e modo da actividade a executar, assim como regulamentar a actividade e impor, dentro dos limites legais ou convencionais, determinadas medidas coactivas, no caso de violação das regras correspondentes a forma de prestação da actividade laboral[21].

Estas necessidades explicam a estipulação, nos arts. 61, e ss, da LT, dos poderes do empregador, que se repartem, necessariamente, em três, quais sejam: o poder directivo**,** o poder regulamentar e o poder disciplinar**.**

1. Poder Directivo

Encontra-se consagrado no art. 61, da LT. Através do poder directivo ou de direcção, o empregador determina, numa primeira fase, a função que o trabalhador irá desempenhar, e quais são as tarefas

[18] FERNANDES, Monteiro, *ob. Cit.*, pp. 158 e ss.

[19] Esta última assume particular relevância. O Contrato de Trabalho assenta numa relação fiduciária, sendo que a confiança reciproca desempenha um papel fundamental e tem como corolário a boa-fé, que deve reger as partes em todos os momentos da sua relação contratual. Assim sendo, a quebra da confiança entre as partes do contrato de trabalho, poderá determinar a insubsistência da relação jurídico laboral, e levar a sua cessação.

[20] al. b), do nº 2, do art. 39, da LT.

[21] Lei do Trabalho Anotada, de ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, *et al*, Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto, pp. 131.

que se incluem nessa função[22]. Posteriormente, durante a execução do contrato de trabalho o empregador determinara a actividade prestada pelo trabalhador, uma vez que a actividade laboral possui um carácter genérico e carece de ser concretizada pelo empregador, que o faz através de ordens dadas por este ao trabalhador, quer quanto à execução da actividade para qual foi contratado, quer quanto ao cumprimento dos deveres acessórios a que se encontra adstrito[23] [24].

2. Poder Regulamentar

O poder regulamentar constitui uma forma específica de manifestação ou exteriorização dos poderes do empregador e consiste na faculdade de este elaborar regulamentos internos, isto é, acervos normativos que compreendem normas de organização e disciplina do trabalho na empresa, bem como regras respeitantes a outras matérias[25].

3. Poder Disciplinar

Este consiste na faculdade reconhecida ao empregador de impor, dentro dos limites legais ou convencionais, determinadas medidas coactivas designadas de *sanções disciplinares*, com o objectivo de reprimir as condutas dos seus trabalhadores que ponham em perigo a organização empresarial ou, simplesmente se traduzam na violação dos seus deveres contratuais, nos termos do n º 1, art.63, da LT.

Este poder existe como uma forma de garantia do poder de direcção do empregador. Enunciando as palavras de ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, *et al "... no âmbito do poder de direcção do empregador, incluem-se igualmente os poderes regulamentar e disciplinar ..."*[26]. É um instrumento previsto na lei para a tutela da posição jurídica do empregador enquanto titular da

---

[22] A este aspecto do poder de direcção, alguns autores denominam de *poder determinativo da função*, previsto na alínea f), do art. 60, da LT, quando determina que o empregador deve atribuir ao trabalhador, uma categoria profissional correspondente às funções ou actividades que desempenha.

[23] Para este caso, a doutrina determina que se está diante do *poder confirmativo da prestação.*

[24] Quanto ao *poder determinativo da função*, os principais limites que sobre ele incidem derivam do próprio contrato de trabalho, visto que a selecção das funções a executar é feita dentro dos limites do trabalho acordado pelas partes. Já quanto ao *poder confirmativo da prestação*, os limites do poder do empregador podem ser muito variáveis, sendo que a maioria deles originam da própria lei, Lei do Trabalho Anotada, *op. Cit.*, pp. 132.

[25] Nos termos do art. 62, da LT.

[26] ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, *ob. Cit.*, pp.132.

organização empresarial. A própria definição de contrato de trabalho prevista no art. 22, da LT, colocou a par da ideia de direcção e da autoridade do empregador.

Este poder pode ser exercido tanto pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos em que aquele decidir, ou seja, aos superiores hierárquicos do trabalhador deve ser expressamente delegado o poder disciplinar pelo empregador, nos termos do n º 2, do art. 63, da LT.

Importa referir que embora a Lei se refira ao poder disciplinar como um poder, é, na verdade, um direito subjectivo, tratando-se, mais concretamente de um direito potestativo, uma vez representar uma alteração na esfera jurídica do trabalhador, que já se encontra numa posição de sujeição. Esta é a primeira característica do poder disciplinar, segundo a Prof. PALMA RAMALHO[27].

Tratando-se de um direito subjectivo, o poder disciplinar dá uma certa margem de discricionariedade ao empregador, sempre, contudo, sujeito aos limites impostos pelo abuso do direito e pela boa fé, conforme o disposto no art. 334, do Código Civil[28].

O poder disciplinar também pode ser caracterizado pelo seu conteúdo unilateral e dominial, que demonstra a posição de domínio que o empregador exerce na relação contratual com o trabalhador.

Uma outra característica do poder disciplinar é a sua essência punitiva, uma vez o seu exercício ser uma consequência da pratica de uma infracção disciplinar por parte do trabalhador. O empregador aplica uma sanção disciplinar com o intuito de castigar o infractor e de colocá-lo, novamente em situação de cumprimento ou, quando tal solução nao for possível, fazer cessar o contrato de trabalho.

Vale ressaltar, também, que o poder disciplinar pode ser caracterizado por ser um direito de conteúdo egoísta, uma vez prosseguir os interesses próprios do seu titular, neste caso, o empregador.

---

[27] RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010) *Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais*, 3ª ed. Almedina, Coimbra, pp. 638, e ss.

[28] Por exemplo, quando um trabalhador se recuse em acatar uma ordem ilícita, o empregador, no uso da sua discricionariedade, nao pode aplicar nenhuma sanção.

Finalmente, a quarta característica do poder disciplinar diz respeito à natureza privada, por um lado em virtude da sua inserção numa relação jurídica de Direito Privado, por outro, por se tratar de uma justiça privada, visto que é a entidade lesada pela infracção que decide qual sanção aplicar e, por último, por tratar-se de um poder privado, uma vez prosseguir os interesses particulares do titular do mesmo poder, isto é, do empregador[29].

IV. DEVERES DO TRABALHADOR

1. O Princípio da Mútua Colaboração

Nos termos do art. 58, da LT, *o empregador e o trabalhador devem respeitar e fazer respeitar as disposições da lei, dos IRCTs e dos Códigos de boa conduta, e colaborar para a obtenção de elevados níveis de produtividade da empresa, bem como para a promoção humana, profissional e social de trabalho.*

A partir deste preceito legal, pode-se achar a consagração do princípio geral de mútua colaboração segundo o qual cada uma das partes da relação laboral deve, durante a celebração e cumprimento do respectivo contrato, para além de observar as disposições da lei, dos IRCTs e dos Códigos de boa conduta, estabelecer entre si relações de colaboração que, num clima de mútuo respeito e confiança, contribuam para que a empresa possa atingir os seus objectivos.

2. Deveres do Trabalhador

Por dever pode-se entender como a situação passiva em que as partes se encontram e que se traduz na necessidade de agir ou nao agir no cumprimento do contrato de trabalho[30].

O art. 59, da LT, elenca os direitos a atribuídos ao trabalhador, no exercício das suas funções e enquanto adstrito à relação jurídica laboral. Todavia, o trabalhador nao tem apenas direitos perante a sua entidade empregadora, assumindo, também, obrigações, sendo a principal a execução da actividade prometida cingindo-se sempre às orientações do empregador. Tal facto resulta do próprio conceito legal de contrato de trabalho, previsto no art. 21, da LT, que implica,

[29] DA SILVA, José Carlos Martins Ferreira, *Da Justa Causa do Despedimento por Comportamentos Extralaborais*, 2018, pp. 38, e ss.

[30] EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016) *Direito do Trabalho – Situações Individuais de Trabalho***,** vol. I, Editores e Livreiros, Maputo, pp. 340.

necessariamente, que a prestação seja efectuada *sob autoridade e direcção* do empregador. Pode-se destacar os seguintes deveres: o dever de obediência, o dever de pontualidade, o dever de assiduidade, o dever de zelo e diligência , o dever de lealdade, o dever de custódia, o dever de respeito e urbanidade.

V. O PODER DISCIPLINAR

1. Conteúdo do poder disciplinar laboral

Quanto ao seu conteúdo, a doutrina se refere a um sentido *amplo* e um *sentido restrito,* aos quais inere um duplo conteúdo[31]:

a) *Um conteúdo prescritivo ou ordenador*

Aqui fala-se de o poder disciplinar permitir ao empregador emitir regras de comportamento ou de disciplina no seio da sua organização, que extravasam o âmbito da prestação de trabalho. Por essa razão, essas regras ou demandas não integram o poder directivo. Fala-se aqui, de regras de apresentação do trabalhador ou do comportamento no seio da empresa ou as regras de utilização dos equipamentos da empresa para fins nao relacionados com a actividade laboral. Estas regras de disciplina podem integrar o regulamento empresarial.

b) *Um conteúdo sancionatório ou punitivo*

Nesta faceta, o poder disciplinar permite ao empregador aplicar sanções disciplinares ao trabalhador em razão do incumprimento de algum dos deveres, sejam eles principais ou acessórios[32], de origem negocial ou legal, ou mesmo resultantes de um IRCT. Neste sentido, o poder disciplinar é, pois, o garante da eficácia das ordens e instruções emitidas pelo empregador ao abrigo do poder directivo e do poder disciplinar prescritivo.

[31] RAMALHO, Maria do Rosário, ob cit., pp. 636

[32] O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional tripartido em deveres principais, secundários e acessórios. Por dever principal entenda-se como aquele que define o tipo ou o modo de relação. É também designado por poder primário ou típico da prestação e, em termos do contrato de trabalho, e verídico afirmar que constituem deveres principais, a prestação da actividade por parte do trabalhador e o pagamento a remuneração do lado do empregador. Já, por deveres secundários entendam-se como aqueles que se prendem com a preparação do cumprimento da prestação principal, ou seja, aqueles que se relacionam com a perfeita realização da actividade. Finalmente, os deveres acessórios são aqueles que se prendem com a conduta das partes, devendo comportar-se de forma honesta e de boa fé, desenvolvendo assim a relação contratual. EGIDIO, Baltazar, ob cit., pp. 341

2. Titularidade e exercício do poder disciplinar laboral

Como já foi acima mencionado e, segundo o n º 2, do art. 63, da LT, *o poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador ou (**indirectamente**) pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.* O SUBLINHADO ENTRE PARÊNTESES É NOSSO.

No nosso ordenamento jurídico, a titularidade e o exercício do poder disciplinar laboral cabem só e somente ao empregador, como já prevê o n º 2, do art. 63, da LT. Excepcionalmente, esta titularidade pode passar para outra pessoa, desde que esta pessoa 1) esteja em posição de superioridade hierárquica em relação ao trabalhador a ser disciplinado e, 2) seja expressamente delegada a competência para tal pelo empregador para fazê-lo[33].

Porém, tendo em conta o carácter gravoso do poder disciplinar laboral[34], é importante estabelecer os limites adequados para o seu exercício. Estes limites retiram-se das próprias características deste poder, acima enunciadas. Assim:

- *Da qualificação do poder disciplinar como um direito subjectivo retira-se a ideia de alguma elasticidade e discricionariedade no exercício deste poder, mas também a sua sujeição aos limites gerais da boa-fé e do abuso do direito.* A sujeição do poder disciplinar aos limites gerais decorrentes da boa-fé e do abuso do poder (art. 334, do CC) gera uma situação de ilicitude quando o poder seja exercido, por exemplo, para a prossecução de fins contrários àqueles para que foram concedidos. A sujeição do poder disciplinar aos limites da boa-fé impende que a discricionariedade do poder se transforme em arbitrariedade, nao sendo admissível um tratamento disciplinar diferenciado dos trabalhadores nao justificado por interesses de gestão ou outros interesses atendíveis do empregador, ou baseado em motivos persecutórios.

[33] ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, ob cit. escrevem *"... parece-nos vedada a possibilidade de o poder disciplinar (aplicação das sanções disciplinares) ser exercido por outras pessoas nao previstas no n º 2, do art. 63, da LT ... nao é legal a aplicação de sanções disciplinares, por exemplo, por um advogado que tenha sido nomeado como instrutor do processo disciplinar. No entanto, nada obsta a que o mesmo seja nomeado instrutor do processo disciplinar",* pp. 135

[34] Devido a sua faceta punitiva.

- *A recondução do poder disciplinar a um direito funcional, no sentido em que é justificado pelos interesses de gestão do empregador, retira-*se a *ideia de que a aplicação da sanção disciplinar exige uma violação culposa daqueles interesses por parte do trabalhador, isto é, o exercício do poder disciplinar pressupõe uma infracção disciplinar***,** ou uma conduta do trabalhador que repercuta directamente no vínculo laboral em termos de prejudicar gravemente a sua execução para o futuro.
- *Do carácter unilateral do poder disciplinar retira-*se *a importância de assegurar a defesa do trabalhador na acção disciplinar***.** Esta característica é o fundamento para a exigência de um processo disciplinar, previsto nos arts. 69, e ss, da LT, justificando as regras gerais do processo disciplinar, com destaque ao princípio do contraditório e, justifica ainda a nulidade das sanções disciplinares proferidas sem precedência do processo disciplinar[35] ou com irregularidades processuais graves.
- *Do carácter punitivo do poder disciplinar laboral na sua faceta sancionatória retira-se a necessidade de assegurar as garantias do trabalhador no processo disciplinar, com destaque para o princípio da proporcionalidade entre a infracção e a sanção* (n º 2, do art. 65, da LT). É um princípio que obriga ao empregador a ponderar a infracção cometida pelo trabalhador, equacionando todas as circunstancias agravantes e atenuantes, o que limita o grau de discricionariedade no exercício do poder e contribui para a sua delimitação em moldes mais objectivos.
- Finalmente, *do carácter privado e egoísta do poder disciplinar decorre a necessidade de confinar o seu exercício nos limites dos interesses do empregador enquanto tal ou dos interesses da sua organização.* Aplicando este critério, nao seria admissível ao empregador aplicar uma sanção ao trabalhador por factos da sua vida privada, se nao lograr estabelecer uma conexão directa e relevante entre tais factos e a esfera contratual.

3. Infracções disciplinares

Nos termos do n º 1, do art. 67, da LT, considera-se infracção disciplinar *todo o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres profissionais.* Após esta definição, enuncia o

[35] Sem prejuízo do disposto no n º 1, do art. 66. Da LT, onde prevê que a aplicação de qualquer sanção disciplinar deve ser precedida de prévia instauração do processo disciplinar, com excepção das sanções de admoestação verbal e repreensão registada, previstas nas alíneas a) e b), respectivamente, do n º 1, do art. 64, da LT.

mesmo artigo, nas suas diversas alíneas, alguns comportamentos do trabalhador que poderão constituir infracção disciplinar. O corpo do artigo define infracção disciplinar como o comportamento culposo (facto comissivo ou omissivo, ainda que negligente) praticado em violação de qualquer dos deveres profissionais. Esta enunciação é meramente exemplificativa, significando que poderão existir outros comportamentos do trabalhador que sejam susceptíveis de se enquadrar no quadro das infracções disciplinares[36].

Haja, porém, em vista que a enumeração dos deveres profissionais nao constitui, por si só, a tipificação de qualquer infracção específica. É a chamada *cláusula geral com enumeração específica*, que consiste na acumulação de um conceito aberto com uma série de exemplos que a concretizam e, dessa forma, a delimitam.

O n º 2, do art. 67, da LT, considera como infracção disciplinar passível de sanção disciplinar qualquer tipo de assédio, incluindo o assédio sexual, praticado no local de trabalho ou mesmo fora dele, desde que interfira na estabilidade do emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido.

4. Sanções disciplinares

A matéria das sanções disciplinares está devidamente regulada pelo art.64, da LT. No n º 1, deste artigo prevê-se a possibilidade de a entidade empregadora aplicar, dentro dos limites legais, as seguintes sanções:

- Admoestação verbal;
- Repreensão registada;
- Suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de 10 dias por cada infracção e de 30 dias por cada ano civil;
- Multa até 20 dias de salário;
- Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período nao superior a 1 ano; e
- Despedimento.

[36] ANTUNES, Carlos, ob cit., pp. 142.

É um elenco taxativo**,** uma vez nao se admitir a aplicação de quaisquer outras sanções disciplinares, nem sequer o seu agravamento, que nao sejam as legalmente previstas, seja mediante IRCTs, Regulamento Interno, Código de Boa Conduta ou Contrato de Trabalho.

Cumpre a análise da sanção do Despedimento[37]:

O despedimento é a sanção máxima. Só é aplicável quando seja practicamente impossível a manutenção da relação de trabalho e mediante a instauração de processo disciplinar. O despedimento-sanção[38], corresponde à última ratio das penas disciplinares, reservadas aos comportamentos culposos e graves do trabalhador subordinado, que violam os deveres estruturantes da relação, que reclamem um forte juízo de censura, principalmente quando a relação da confiança na qual assenta o vínculo seja fatalmente atingida, tornando inexigível ao empregador a manutenção do contrato.

A aplicação das sanções disciplinares tem em vista a repreensão da conduta do trabalhador, procurando dissuadir o cometimento de mais infracções, bem como a educação do trabalhador e dos demais trabalhadores para o cumprimento voluntário dos seus deveres[39].

VI. O PROCESSO DISCIPLINAR

Pode ser definido como *a sequência de actos e formalidades tendentes a apurar a eventual responsabilidade do trabalhador por infracção disciplinar e a aplicação das sanções previstas na Lei do Trabalho[40]*.

O impulso processual, ou seja, a iniciativa do processo disciplinar compete ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos do n º 2, do art. 63, da LT. O desencadeamento

[37] É necessário tomar em consideração que a admoestação verbal, a repreensão registada, a suspensão do trabalho, a multa e a despromoção são sanções conservatórias do contrato, enquanto que o despedimento é uma sanção extintiva do contrato.

[38] Porque existem outras modalidades de despedimento, quais sejam, o despedimento colectivo (art. 143, da LT) e o despedimento por incapacidade temporária (art.17, do Decreto 62/2013, de 4 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais).

[39] Art. 64, n º 3, da LT.

[40] EGÍDIO, Baltazar, ob cit., pp. 443

de um processo disciplinar está subjacente a ideia da existência de uma relação jurídico-laboral, em que se tem como partes, o empregador e o trabalhador.

1. A marcha do processo disciplinar

1.1. Fases do processo disciplinar

As fases do processo disciplinar encontram-se previstas no n º 1, do art. 70, da LT, quais sejam: a *fase da acusação, fase da defesa* e *fase da decisão.*

i. *Fase da acusação* inicia com o envio, no prazo de 30 dias contados da data do conhecimento da infracção, ao trabalhador arguido de uma nota de culpa[41], em que o mesmo deve ser identificado e na qual serão enunciados, de forma clara, os factos que lhe são imputados, com a sua localização no tempo e no espaço e modo como ocorreram e, inclusive, as consequências que o comportamento do trabalhador acarretou para a empresa. [42].

ii. *Fase da defesa* que segue à fase de acusação, onde após a recepção da nota de culpa o trabalhador pode apresentar resposta (por escrito) à nota de culpa, juntando documentos ou requerendo a sua audição ou até mesmo solicitar diligências probatórias com interesse no apuramento da verdade[43].

iii. *Fase da decisão* é onde se conclui o processo disciplinar, onde deve ser tomada uma decisão pelo empregador ou delegado com poderes expressos para o efeito e comunicada por escrito ao trabalhador e ao órgão sindical, nos 30 dias seguintes à data limite para a apresentação do parecer do órgão sindical. A decisão deve ser fundamentada, devendo a entidade empregadora atender, nomeadamente, aos factos constantes da nota de culpa, às circunstancias do caso, à adequação da sanção, sobretudo e estiver em causa o despedimento, ao grau de culpa do arguido e, ao parecer do órgão sindical da empresa, isso nos termos da alínea c), do n º 1, do art. 70, da LT.

[41] Deve ser um documento escrito.

[42] Alínea a), do n º 1, do art. 70, da LT.

[43] Alínea b), do n º 1, do art. 70, da LT.

2. O início do Processo Disciplinar

O processo disciplinar inicia, para todos efeitos legais, na data de entrega da nota de culpa ao trabalhador, podendo o empregador suspendê-lo preventivamente, se a presença do trabalhador prejudicar o decurso normal do processo disciplinar. Esta notificação nao deve ser feita através dos meios de comunicação social, nos termos do art. 71, da LT.

Excepcionalmente, em determinadas circunstancias o processo disciplinar pode ser precedido de um processo de inquérito. Com efeito, haverá casos em que o empregador suspeita da existência de comportamentos irregulares, nao tendo desde logo conhecimento da infracção ou de quem concretamente a cometeu e das circunstancias em que foi cometida e da dimensão das consequências danosas. Nestes casos, será mandado instaurar um processo prévio de inquérito, que deve estar concluído no prazo de 90 dias a partir da constatação da suspeita, suspendendo-se o prazo prescricional da infracção no decurso do processo de inquérito.

Concluído o inquérito e confirmada a infracção, o empregador pode, desde que respeite o respectivo prazo de 90 dias, instaurar o respectivo processo disciplinar, contando-se o início deste a partir da data de entrega da nota de culpa, que, na prática deve ser coincidente com a conclusão da inquirição[44] [45].

3. Proibição da aplicação de duas sanções pelo mesmo facto

Na aplicação da sanção disciplinar, vigora o princípio do *ne bis in idem*, no sentido de que o trabalhador nao pode ser sancionado por duas vezes, pelo mesmo facto. Este princípio proibitivo resulta do n º 3, do art. 65, da LT.

A aplicação das sanções disciplinares obedece aos princípios de proporcionalidade e da unicidade. O primeiro implica que a sanção disciplinar tem que ser adequada à gravidade da infracção e à culpabilidade do trabalhador. O segundo proíbe a aplicação cumulativa de mais de uma sanção por

[44] O empregador pode instaurar um processo disciplinar contra o trabalhador ausente e em lugar desconhecido, por presunção de abandono do posto de trabalho, quando ocorra a ausência do serviço (elemento objectivo ou corpus) acompanhada de factos que incidem com clareza s vontade de nao retomar ao serviço (elemento subjectivo ou o animus). Nestes casos, o empregador deve lavrar edital, no lugar de estilo da empresa, convocando o trabalhador ausente para receber a comunicação da decisão, fazendo menção de que para efeitos de comunicação da aplicação da decisão conta a data da publicação do edital, nos termos do n º 3, do art. 70, da LT.

[45] ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, ob cit., pp. 151

cada infracção, pelo que, mesmo que esta sanção revista de natureza continuada, nao pode dar origem a mais do que uma sanção[46].

Porém, pode suceder que além do comportamento do trabalhador constituir um comportamento susceptível de aplicação de sanção disciplinar, impenda sobre o trabalhador o dever de reparação, ou seja, o dever de colocar a entidade empregadora na situação anterior à lesão.

Como tal, e nos termos do n º 4, do art. 65, da LT, *"nao é considerada como mais do que uma sanção disciplinar a aplicação de uma sanção acompanhada do dever de reparação dos prejuízos causados pela conduta dolosa ou culposa do trabalhador".*

4. Impugnação do despedimento

A apreciação da ilicitude do despedimento pode ser feita, quer pelo tribunal competente, quer por órgão de conciliação, mediação e arbitragem laboral, em acção intentada contra a entidade empregadora pelo empregador, nos termos do n º 1, do art. 76, da LT. A Lei do Trabalho admite a impugnação do despedimento com recurso a meios judiciais (Tribunais de trabalho) ou extrajudiciais (conciliação, mediação e arbitragem).

O prazo para a propositura da acção de impugnação do despedimento é de seis meses a contar da data de tomada de conhecimento do despedimento pelo trabalhador, nos termos do n º 2, do art. 76, da LT. a impugnação de justa causa de despedimento depois do prazo legalmente fixado determina a caducidade do direito à acção e importa a absolvição total do pedido.

Como meio judicial de o trabalhador reagir à decisão do despedimento ilícito, o n º 4, do art. 76, da LT, admite que o trabalhador, na pendência ou no acto preliminar da acção de impugnação de despedimento, possa requerer a providência cautelar de suspensão do despedimento, no prazo de 30 dias a contar da data da cessação do contrato[47].

Sendo declarado ilícito o despedimento, uma das duas situações pode ocorrer, nos termos do n º 3 e 5, do art. 76, da LT, respectivamente: 1) *a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho* devendo, inclusive, serem pagas as remunerações vencidas desde a data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade e; 2) *o pagamento de indemnização ao*

[46] EGÍDIO, Baltazar, ob cit. pp. 507.

[47] ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, ob. Cit., pp. 159.

trabalhador, caso as circunstâncias objectivas, tornem impossível a reintegração, ou por opção expressa do trabalhador despedido.

VII. DA JUSTA CAUSA DO DESPEDIMENTO POR INFRACÇÃO DISCIPLINAR

1. Despedimento como forma de cessação do Contrato de Trabalho

1.1.Despedimento no geral

O empregador, nos termos legais, só pode desvincular-se contratualmente em situações típicas, ao contrário do trabalhador, cuja faculdade de pôr fim ao vínculo laboral é relativamente incondicionada[48]. Assim, a entidade empregadora só pode fazer cessar o vínculo laboral através do despedimento por facto imputável ao trabalhador (fundado num incumprimento grave e censurável dos deveres obrigacionais deste[49]), ou por motivos objectivos graves, que nada se prendem com o comportamento censurável do trabalhador e que podem decorrer de uma situação de crise da empresa (por exemplo, os casos do despedimento colectivo[50] e de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, com aviso prévio[51]) ou da inaptidão superveniente do trabalhador para o trabalho (como é o caso do despedimento durante a incapacidade de trabalho[52]). Cumpre antes de mais referir, como pressuposto base do nosso trabalho, qual a noção de despedimento a ter em conta. O despedimento é uma forma de cessação unilateral do contrato laboral, accionada por iniciativa da entidade empregadora. O empregador através de uma declaração de vontade comunica ao trabalhador que o contrato cessa para o futuro. Importa a

[48] O trabalhador pode pôr fim ao Contrato de trabalho juntamente com o empregador, na pendência do período probatório, através do instituto jurídico da denúncia, nos termos do art. 51, da LT. o trabalhador também pode denunciar o contrato fora do período probatório, com aviso prévio, sem necessidade de invocar justa causa, sempre comunicando a sua decisão, por escrito ao empregador, nos termos do n º 1, do art.140, da LT. o trabalhador pode, também, rescindir o contrato com justa causa, mediante comunicação prévia de, pelo menos, sete dias, indicando expressamente os factos que fundamentam a rescisão do contrato, nos termos do n º 1, do art. 139, da LT.

[49] Art. 69, da LT.

[50] Art. 143, da LT.

[51] Art. 141, da LT.

[52] Art. 17, do Decreto n º 62/2013, que aprova o RJATDP.

menção de que na terminologia legal o vocábulo "despedimento" foi reservado para casos em que a extinção do contrato laboral é levada a cabo pelo empregador [53].

Deste modo, o despedimento lícito pressupõe sempre uma declaração expressa da vontade patronal de pôr termo ao contrato de trabalho, normalmente feita através da decisão final, auferidos os factos relativos ao processo disciplinar, no caso de despedimento por infracção disciplinar ou, através de uma comunicação por escrito, feita respeitando o prazo legal estabelecido, nos demais casos de despedimento.

Para efeitos da nossa pesquisa, a nós interessa-nos abordar sobre o despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Nesta modalidade de despedimento, é abrangido um só trabalhador, e baseia-se num comportamento culposo e censurável por parte do trabalhador, o qual impossibilita, em definitivo, a subsistência da relação laboral. Assim sendo, a justa causa é subjectiva, uma vez que assenta no incumprimento culposo de deveres obrigacionais por parte do trabalhador, sendo o despedimento considerado a mais gravosa das sanções disciplinares, nos termos do n º 5, do art. 65 e dos arts.69, e ss, todos da LT.

2. Noção de Justa Causa

Actualmente a justa causa é definida no art. 138, n º1, da LT[54], como *factos ou circunstancias graves que impossibilitem moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual estabelecida*.

O conceito de justa causa é um conceito indeterminado, não específico do Direito do Trabalho, e de utilização frequente no Direito Civil, que serve de fundamento para a resolução de vários contratos obrigacionais por uma das partes[55].

---

[53]MELO, Joana Medeiros, *Despedimento por Facto Imputável ao Trabalhador: Situações Típicas de Justa Causa,* 2011, pp. 14.

[54] Note-se que o legislador atribuiu este conceito de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, uma situação global que enquadra, necessariamente, o despedimento por infracção disciplinar, nos termos da alínea b), do n º 4, do art. 138, da LT. E, para atribuir mais sentido a esta conclusão pode-se remeter este preceito legal aos arts. 65, n º 5, e 69, todos da LT. Deste modo, o despedimento com justa causa constitui um poder conferido ao empregador no sentido de pôr termo imediatamente ao contrato laboral fundado num incumprimento dos deveres obrigacionais pelo trabalhador.

[55] MARTINEZ, Pedro Romano (2006) *Da Cessação do Contrato,* Almedina, Coimbra, pp. 456 e ss.

Relativamente ao *despedimento*, tema do nosso trabalho, a lei refere a justa causa apenas em sentido subjectivo, ligando-a necessariamente a um incumprimento grave e culposo do contrato pelo trabalhador, ou seja, a uma infracção disciplinar, o que pode ser provado pela menção da alínea b), do n º4, do art. 138, conjugado com o n º 5, do art. 65 e o art. 69, todos da LT.

3. Justa Causa: um conceito indeterminado

A justa causa tem sido normalmente caracterizada como cláusula geral ou conceito indeterminado, uma vez que ela não faculta uma ideia precisa quanto ao seu conteúdo e o seu preenchimento depende das circunstâncias de cada caso concreto, sendo num primeiro momento avaliado pelo próprio empregador e podendo ser, posteriormente, objecto de apreciação judicial, a efectuar na acção de impugnação judicial do despedimento[56].

A doutrina menciona que a justa causa como conceito indeterminado *põe em crise o método de subsunção,* isto é, *a sua aplicação nunca pode ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações , uma vez que, correspondem a "figurações vagas polissémicas que não comportam uma informação clara e imediata quanto ao seu conteúdo", ou seja, a determinação mais exacta do conceito há-de procurar-se por aproximações, precedendo um adequado preenchimento com valorações* [57].

Deste modo, há que ponderar factores de natureza muito diversa [58], levando em conta elementos normativos (usos e costumes, valores morais, a igualdade e a coerência disciplinar), elementos fácticos ambientais (a posição do trabalhador na organização, as circunstâncias temporais e espaciais em que o comportamento teve lugar) e elementos relativos à consequência da decisão (ponderação dos reflexos na disciplina da organização, no nome e na imagem da empresa, etc.).

A justa causa visa, de qualquer modo, sancionar condutas laborais culposas e censuráveis que ponham em crise a situação laboral de tal modo que não se possa mais manter.

[56] MELO, Joana Medeiros, ob cit., pp. 22.

[57] CORDEIRO, António Menezes (1986) *"Concorrência Laboral e Justa Causa de Despedimento", ROA*, Lisboa, p. 518;

[58] CORDEIRO, António Menezes, ob cit., pp. 824-826.

Como veio dizer o Tribunal Supremo, *"ao tribunal compete averiguar em que medida o quadro factual trazido pelas partes ao processo pode implicar ou nao a impossibilidade prática da subsistência do contrato de trabalho, ..."*[59].

Relativamente à concretização da justa causa como conceito indeterminado, tem de se realçar o facto da mesma receber uma explicitação na lei laboral através de outros conceitos, também eles indeterminados.

Por exemplo, a alínea b), do n º 4, do art. 138, da LT, prevê que constituem justa causa, por parte do empregador, a violação "culposa" e "grave" dos deveres laborais pelo trabalhador. O DESTAQUE É NOSSO. Ao remeter ao n º 5, do art. 65, da LT, a infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional, comprometa o cumprimento da actividade adstrita ao trabalhador, provoque prejuízo ao empregador ou à economia nacional, ou por qualquer outra forma, "ponha em causa a subsistência da relação jurídica de trabalho"**.** Temos, como conceitos indeterminados a "violação grave e culposa", "a colocação em causa da subsistência da relação jurídico laboral".

4. Justa causa disciplinar

Para que surja uma situação de justa causa disciplinar, é necessário que estejam preenchidos os requisitos da alínea b), do n º 4, do art. 138, conjugado com o art. 69, todos da LT. Estes requisitos, de verificação cumulativa, são os seguintes:

- ✓ em primeiro lugar, um elemento subjectivo, consistente na conduta culposa e ilícita do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências, seja ela uma acção ou uma omissão, praticado com dolo ou negligência;
- ✓ em segundo lugar, um elemento objectivo, consistente na impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral;
- ✓ em terceiro lugar, a verificação de um nexo de causalidade entre o elemento subjectivo e o objectivo, no sentido em que o segundo tem que decorrer, efectivamente, do primeiro.

[59] Processo n.º 168/04 – L.

4.1. Elementos da Justa causa no processo disciplinar

4.1.1. Elemento subjectivo: comportamento culposo

A justa causa pressupõe um "*comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*"[60], isto é, exige-se que o comportamento do trabalhador seja um comportamento culposo. O comportamento é culposo quando o trabalhador não procede com o cuidado a que segundo as circunstâncias estaria obrigado e seria capaz. A Lei do Trabalho vem prever sobre o conceito de conduta particularmente grave, caracterizando-a no sentido de ser uma prática *repetida, intencional, que comprometa o cumprimento da actividade adstrita ao trabalhador, provoque prejuízo ao empregador ou à economia nacional, ou ponha em causa a subsistência da relação jurídica de trabalho*[61]. Assim sendo, o "comportamento culposo" pressupõe um acto ilícito e censurável do trabalhador. Este acto ilícito e culposo, que pode assentar em acção ou omissão, e que pode ser praticado com dolo ou mera negligência, provém da violação de deveres laborais (legais ou contratuais) por parte do trabalhador, sejam estes *principais* – por exemplo, a realização do trabalho com zelo e diligência [alínea b), do art. 59, da LT] – ou *secundários* – por exemplo, velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador [alínea e), do art. 59, da LT] – ou, até mesmo, *deveres acessórios*, decorrentes do princípio da boa-fé no cumprimento do contrato – por exemplo, colaborar para a manutenção de um bom ambiente de trabalho [alínea l), do art. 59, da LT).

A culpa é apreciada, em cada caso, por um critério objectivo: segundo a diligência média exigível a um trabalhador daquele tipo, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias do caso (art. 487.º, n.º 2 do CC), ou seja, deverá, ainda ser avaliada em termos objectivos, segundo o critério do *bonus pater familias* e da causa adequada à impossibilidade de subsistência do nexo de causalidade[62].

Ademais, o grau de diligência exigido ao trabalhador depende também, naturalmente, do seu perfil laboral específico (assim, consoante seja um trabalhador indiferenciado ou especializado, um

[60] ALBUQUERQUE, Isabel, *O Despedimento Individual Com Justa Causa Objectiva,* 2016, pp. 45.

[61] Nos termos do n º 5, do art. 65, da LT.

[62]COSTA, Almeida (2004) *Direito das Obrigações*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, p. 490

trabalhador de base ou um técnico superior, o grau de diligência varia)[63]. Relevam e devem ainda ser valoradas, no contexto da apreciação da infracção do trabalhador, as circunstâncias atenuantes que, eventualmente, caibam ao caso.

O comportamento do trabalhador deve ser grave, podendo a gravidade ser reportada ao comportamento em si mesmo ou às consequências que dele decorram para o vínculo laboral. Por exemplo, se o trabalhador furta ao empregador um objecto muito valioso, o seu comportamento é grave em si mesmo; mas se furtar um objecto de reduzido valor, o comportamento não deixa de revestir idêntica gravidade, não pelo valor do objecto furtado em si mesmo, mas, naturalmente, porque significa uma quebra do seu dever de lealdade para com o empregador, que compromete o futuro do vínculo laboral.

4.1.2. Elemento objectivo: a insubsistência da relação laboral

Para além do comportamento culposo e ilícito, só ocorre uma situação de justa causa de despedimento se o comportamento do trabalhador for de tal forma grave que implique uma consequência: a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho[64].

O critério básico para averiguar, em cada caso concreto, a existência, ou não, de justa causa, é o critério da *impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho*. Sendo assim, o comportamento do trabalhador, ainda que constitutivo de infracção disciplinar, não é, por si só, justa causa para despedimento. Deve-se averiguar se esse comportamento revestiu tal "gravidade e consequências" que tornou inviável a prossecução da relação laboral.

4.1.3. Nexo de causalidade entre os dois elementos

Relativamente ao terceiro elemento, exige-se que a impossibilidade prática de manutenção do vínculo contratual resulte em termos imediatos dessa infracção do trabalhador devido à sua gravidade e consequências na relação laboral. Assim, se a impossibilidade de subsistência resultar de outros factores, que não do comportamento culposo do trabalhador, já não poderá este ser despedido.

[63] MELO, Joana Medeiros, ob cit., pp. 27

[64] Nos termos do art. 69, da LT.

PARTE II

ANÁLISE DAS PRESPECTIVAS DOS TRIBUNAIS MOÇAMBICANOS

I. DA FUNÇÃO JURISDICIONAL DOS TRIBUNAIS DE TRABALHO E PODERES DO JUIZ LABORAL

1. Função jurisdicional dos Tribunais de Trabalho

Os tribunais de trabalho em Moçambique constituem *órgãos de soberania do Estado,* nos termos do art. 133, conjugado com o n º 2, do art. 222, todos da CRM, fazendo parte do leque destes mesmos órgãos, que detêm a função jurisdicional, tendo como objectivo geral, garantir e reforçar a legalidade como factor de estabilidade jurídica, garantindo o respeito pelas leis, assegurando os direitos e liberdades do cidadão, como também os interesses jurídicos dos diferentes órgãos e entidades legais[65]. Especificamente, os Tribunais de Trabalho detêm a especial função de julgar questões emergentes das relações de trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais, e contravenções às normas do trabalho e da segurança social, nos termos do n º 2 e n º 3, da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, sendo as suas decisões de cumprimento obrigatório para todos os cidadãos e demais pessoas jurídicas e prevalecem sobre as de outras autoridades[66]. Dito isto, e, nos termos do n º 1, do art. 76, da LT, o Tribunal de Trabalho também pode fazer a declaração da ilicitude do despedimento, através de uma acção de impugnação do despedimento, movida pelo trabalhador.

2. Poderes de cognição da justa causa do despedimento do Juiz laboral

Cognição é a técnica utilizada pelo juiz para, através da consideração, análise e valoração das alegações e provas produzidas pelas partes, formar juízos de valor acerca das questões suscitadas no processo, a fim de decidi-las.

Para prolatar o provimento capaz de permitir que se alcance essa finalidade, é preciso que o juiz examine e valore as alegações e as provas produzidas no processo, a fim de emitir seus juízos de valor acerca das mesmas. A essa técnica de análise e valoração é que se dá o nome de *cognição*. A cognição é elemento essencial para a adequação do processo às necessidades do direito

[65] Nos termos do n º 1, do art. 211, da CRM e do n º 1, do art.5, da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto.

[66] Nos termos do art. 214, da CRM.

material[67]. E, segundo o Acórdão do TS[68], *ao juiz do Tribunal de Trabalho incumbe a averiguação da verdade material especialmente nos processos de impugnação de despedimento baseados em justa causa.*

Em suma, os poderes do juiz laboral na cognição da justa causa do despedimento prendem-se na sua análise dos factos apresentados na nota de culpa, na avaliação ou reavaliação das provas, garantindo que os direitos do trabalhador sejam respeitados. O juiz pode analisar, também, as circunstancias do caso para determinar se há justa causa para o despedimento. Ou seja, o juiz laboral avalia se as razoes apresentadas pelo empregador na nota de culpa justificam o despedimento por justa causa. Ele tem o poder de examinar todas as provas e argumentos apresentados, podendo reavaliar os factos para garantir que a decisão do empregador foi justa e adequada. Além disso, o juiz pode apreciar as circunstancias evolventes, como a gravidade da falta cometida pelo trabalhador, o seu histórico e se houve um processo disciplinar justo e transparente. O poder de cognição do juiz, especialmente na cognição da justa causa na acção de impugnação do despedimento está directamente ligado a aferição da verdade material e formal, valorizando as alegações das partes e as provas por elas produzidas, e formando juízos de valor das questões levantadas no processo para, posteriormente, decidir sobre elas. Se o juiz constatar que nao houve justa causa para o despedimento, ou que os procedimentos legais nao foram seguidos, ele pode decidir pela declaração da ilicitude do Despedimento, podendo reintegrar o trabalhador ou condenar o empregador ao pagamento de uma indemnização, nos termos do n º 3 e do n º 5, do art. 76, da LT. Se, todavia, julgar, no uso dos seus poderes cognitivos, que houve justa causa para o despedimento, o juiz irá declarar lícito o despedimento e absolver o empregador da causa, ficando o trabalhador, sem direito à reintegração ou à indemnização, nos termos do n º 3 e do n º 5, do art. 76, da LT, a *contrário sensu.*

[67] https://professor.pucgoias.edu.br, acedido no dia 10 de Fevereiro de 2024.

[68] Processo n.º 74/08 – L.

II. ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DOS PROCESOS N.º 212/04 – L, 197/04 – L, E 74/08 – L.

É, com base no poder cognitivo acima estudado, que nos cumpre a análise de três Acórdãos do Tribunal Supremo, para auferir sobre as Perspectivas dos Tribunais Moçambicanos em torno das decisões referentes às causas de Impugnação da Justa Causa do Despedimento:

Acordão do Processo n.º 212/04 – L

Autor/Apelado: Patrício Vitorino Chibulacho

Ré/Apelante: B.P Moçambique, Lda.

Questão jurídica principal: ***Conteúdo da Justa Causa do Despedimento; Formalidades Essenciais do Processo Disciplinar***

O Tribunal *a quo* julgou ilícito o despedimento do Autor, por inobservância das formalidades essenciais ao despedimento e condenou a Ré no pagamento da indemnização devida. O Ministério Público considerou que os elementos de prova nao são minimamente idôneos para sustentar a justa causa do despedimento do trabalhador, ora Autor. O Autor violou os deveres previstos nas alienas c) e f), do art. 16[69], cometendo as infracções das alíneas d) e n), do n º 1, do art. 21, todos da Lei 8/98, de 20 de Julho[70].

O Tribunal Supremo concluiu que em nenhum momento dos autos, o Apelante logrou demonstrar que o Apelado tenha cometido, com culpa, as infracções de que era acusado no processo disciplinar, **através das provas por si arrogadas.** Fundamentou que nem a prova dos factos no processo disciplinar, através de documentos arquivados nao correspondem à definição de infracção grave, prevista no n º 1, do art. 70, da Lei 8/98, de 20 de Julho[71]. O comportamento do trabalhador que constitua infracção grave só integra justa causa do despedimento quando se mostrar que pela sua gravidade e consequências, compromete definitivamente a subsistência da relação contratual de trabalho, devendo a gravidade daquele comportamento 1) ser apreciada em termos concretos e objectivos, e 2) aferir-se por um critério de razoabilidade.

[69] Correspondente às alíneas d) e g), do art. 59, da LT, ora vigente.

[70] Correspondente às alíneas d) e n), do art. 67, da LT, ora vigente.

[71] Correspondente ao art. 69, da LT, ora vigente.

Também, para a determinação das medidas disciplinares nao basta a verificação factual de um comportamento ilícito do trabalhador, mas TODAS as circunstancias relevantes descritas nos termos do n º3, do art. 23[72] e n º 1, do art. 70, da Lei 8/98, de 20 de Julho. Neste caso em concreto, faltou os autos de prova de que a subsistência da relação laboral entre as partes se tinha tornado irremediavelmente impossível.

Termos em que julgou improcedente o recurso e confirmou a sentença proferida em primeira instancia.

Análise do caso: entende-se que entre o Apelante e o Apelado existia uma relação jurídico-laboral, firmada por um contrato de trabalho, termos vigentes no art. 21, da LT, ora n º 1, do art. 5, da Lei 8/98, de 20 de Julho. Este vínculo caracterizava uma subordinação jurídica, por parte do Apelado ao Apelante, sendo que a este último, estava adstrita a obrigação da retribuição/remuneração. O Apelante, no uso do seu poder disciplinar, previsto no art. 63, da LT, ora art. 22, da Lei 8/98, de 20 de Julho., decidiu pelo Despedimento por infracção disciplinar, pelo facto de o Apelado ter se esquivado de cumprir com os deveres de obediência, de zelo e diligência e o dever de custódia, tendo, por isso, cometido infracções relativas à desobediência e ao furto, roubo e abuso de confiança. O Apelado usou da garantia contenciosa, requerendo ao Tribunal, através de uma Acção de Impugnação do Despedimento, prevista no n º 1, do art. 76, da LT. O Tribunal declarou ilícito o despedimento por inobservância das formalidades legais e, também, por insuficiência elemento probatório capaz de comprovar a existência da Justa Causa para o Despedimento do trabalhador, ora Apelado. Aqui, o Tribunal Supremo testifica o que foi abordado no nosso trabalho, relativamente ao conteúdo da Justa Causa, ou seja, face a indeterminabilidade do conceito de Justa Causa Disciplinar, deve-se comprovar se a conduta do trabalhador foi grave tal que determinasse a insubsistência da relação laboral e, nos termos do n º 1, do art. 341, do CC, *"Aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado"*. Para tal, era necessário a Apelante provar se, o comportamento culposo do Apelado (*elemento subjectivo*), foi avaliado segundo o critério do *bonus pater familias* (n º 2, do art. 487, do CC), tendo sido preenchidos os requisitos da intencionalidade, da repetição, da gravidade, tendo sido possível concluir-se pela insubsistência da relação jurídico-laboral (*elemento objectivo*) e a consequente impossibilidade prática da relação de trabalho (*nexo de causalidade*). Nao sendo suficientes os elementos

[72] Correspondente ao n º 5, do art. 65, da LT, ora vigente.

probatórios apresentados, tanto em 1ª instancia, bem como no recurso ao Tribunal Supremo, no uso dos seus poderes de cognição, o Tribunal declarou a ilicitude do despedimento, confirmando a decisão da 1ª instancia.

Acordão do Processo 197/04 – L

Autor/Apelante: Juta Enoque Nhatave

Ré/Apelada: Companhia Siderúrgica de Moçambique, SARL

Questão jurídica principal: ***Furto de Pregos como Violação do Dever de Lealdade***

O Tribunal *a quo* julgou improcedente a acção e absolveu a Ré do pedido.

O Autor, ora Apelante, interpôs recurso de apelação, alegando que a sentença foi injusta e ilegal, uma vez que nao reflictia a prova produzida; que o processo nao tinha antecedentes disciplinares (atenuante nao reconhecida); nao havia provas da infracção; nenhuma testemunha afirmou ter presenciado a prática da infracção.

A Apelada deduziu contra – alegações e afirmou que o Apelante cometeu a infracção mais de uma vez e que ficou provado no Tribunal, sendo que esta decisão foi confirmada pelo depoimento das testemunhas e na confissão e no pedido de desculpas do próprio Apelante no processo disciplinar, que reincidiu na mesma infracção.

Apreciando, o Tribunal verificou que o Apelante foi acusado em um processo de tentativa frustrada de desvio de uma quantidade nao especificada e nem contabilizada de pregos, e consta na sentença impugnada como facto provado. Verificou, também, que nao foi demonstrada a prática reiterada da infracção pelo Apelante, nao obstante os seus sucessivos pedidos de desculpas no processo disciplinar. O Apelante foi desleal com a sua conduta, faltando com os deveres de lealdade e colaboração, pondo em causa a confiança que deve existir entre as partes no contrato, o que determina a insubsistência do vínculo laboral.

Pelo que, negam provimento do recurso e confirmam a decisão da primeira instancia.

Análise do caso: entre as partes, existia uma relação jurídico-laboral, que cessou por Despedimento Individual do Apelante, por violação dos deveres laborais e cometimento de uma infracção disciplinar. O Apelante, ora trabalhador, interpôs recurso, nao satisfeito com a decisão

de 1ª instancia. O Apelado apresentou as suas contra alegações. O que se nota, neste caso, é a violação do dever de lealdade. Este dever prevê que o trabalhador nao deve assumir comportamentos que desviem ou contrariem as instruções do empregador, prevista na alínea h), do art. 59, da LT, ora alínea b), do art. 16, da Lei 8/98, de 20 de Julho. E, muito mais do que o dever de lealdade, às partes estão adstritas ao princípio da mútua colaboração, previsto no art. 58, da LT, ora art. 14, da Lei 8/98, de 20 de Julho, onde as partes devem estabelecer entre si, um clima de mútuo respeito e confiança, contribuindo assim, para que a empresa possa atingir os seus objectivos. Em outras palavras, a relação laboral se assemelha à relação fiduciária, uma relação baseada na confiança, onde tanto o trabalhador quanto o empregador possuem direitos e obrigações específicos. Com a quebra desta confiança, por parte do Apelante, feriu-se gravemente a subsistência da relação jurídico-laboral existente entre aquele e o Apelado, termos em que a conduta do Apelante foi tão grave que, consequentemente, tornou praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, conferindo a Apelada, ora empregador, o direito de fazer cessar o contrato de trabalho, por Despedimento Individual. Pelo que, confirmou, o Tribunal *a quem*, a decisão da 1ª instancia.

Acordão do Processo n. º 74/08 – L

Autor/Apelado: António Adriano Banze

Ré/Apelante: IBIS – Organização Não-Governamental Dinamarquesa.

Questão jurídica principal: ***Poderes do Juiz Laboral na cognição da justa causa e a apreciação da matéria de facto constante da nota de culpa.***

Findos os articulados após a audiência de discussão e julgamento foi proferida a sentença, julgando procedente e provada a acção condenando, o tribunal *a quo*, a Ré a indemnizar o Autor, por despedimento ilícito. Por nao ter se conformado com a decisão proferida, a Ré interpôs tempestivamente recurso alegando, em conclusão, o seguinte: *em Moçambique, o sábado é dia útil, nao está equiparado ao domingo, como resulta do n. º 3, do art. 37*[73]*, da Lei n. º 8/98, de 20 de Julho; o despedimento do Autor foi com justa causa devido a procedência dos factos articulados na nota de culpa; o tribunal recorrido reapreciou a matéria de facto do processo disciplinar, a qual nao cabe nas suas competências, por ser de exclusiva competência da Apelante,*

[73] Correspondente ao n º 3, do art. 104, da LT, ora vigente.

nos termos do art. 22, da Lei 08/98, de 20 de Julho, assim sendo, o Tribunal recorrido passou a conhecer do que nao devia, conduzindo a tomada de uma decisão ilegal, pois àquele só cabia verificar e fiscalizar a legalidade da medida disciplinar aplicada ao Apelado pela Apelante e, por esta razão, a sentença está claramente ferida de nulidade.

O Autor deduziu contra alegações, pedindo a confirmação da sentença recorrida.

O Tribunal apreciou e decidiu:

- ✓ A questão a apreciar resume-se em saber se o despedimento ocorreu com ou sem justa causa e se foram respeitados os direitos e garantias do apelado.
- ✓ Através da nota de culpa, entregue no dia 14 de Fevereiro de 2006, o Apelado foi acusado de ter deixado de promover actividades de acessória 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 mau desempenho das funções para que foi contratado, com o que, no entender da apelante, terá causado prejuízos de difícil reparação.
- ✓ O apelado foi despedido no dia 10 de Março de 2006, tendo sido 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 no dia 27 do mesmo mês e ano.
- ✓ Note-se que, após a recepção da nota de culpa, o Apelado dispunha de 10 dias para elaborar e apresentar a respectiva defesa, nao se contando, o próprio dia da recepção, nem o sábado e domingo. Portanto, decidiu correctamente o tribunal da causa ao considerar que o Apelado apresentou a sua defesa dentro do prazo legal.
- ✓ Nao se vislumbra que o Apelado tenha tido um comportamento que justifique a medida disciplinar que lhe foi aplicada, pois em nenhum momento do processo se fez prova do montante do prejuízo alegadamente causado à organização, ora Apelante.
- ✓ A aplicação do despedimento apenas se justifica quando a infracção disciplinar se revela especialmente grave, pelas circunstancias 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, conforme o n º 1, do art. 70, da Lei 8/98, de 20 de Julho, o que nao se verifica nos presentes autos.

- ✓ Nao pode, também, proceder a alegação da Apelante, em considerar que o Tribunal *a quo* conheceu de questões que nao devia apreciar, decidindo sobre a matéria de facto contida na nota de culpa, pois 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 tal 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 de despedimento baseados na justa causa e, por outro lado, atende-se ao facto de que tal exercício de averiguação da verdade material decorre da lei processual, nos termos do art. 22, n º 3, da Lei n. º 18/92, de 14 de Outubro[74], 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 circunstancias que, em cada caso, se mostrem relevantes, pois, nem sempre tal gravidade coincide com o que a entidade empregadora considera como tal.

Termos em que o Tribunal decidiu declarar improcedente o recurso, por falta de fundamentos e mantem a decisão proferida pela primeira instancia.

Análise do caso: o Tribunal *a quo* julgou procedente e provada a acção e condenou a Ré ao pagamento de uma indemnização ao Autor. A Ré, ora Apelante, interpôs recurso junto ao Tribunal Supremo. Há, aqui, que fazer menção dos limites ligados ao poder disciplinar a actuar de forma directamente proporcional às características do próprio poder disciplinar. Ou seja, o poder disciplinar pode ser um poder subjectivo do próprio empregador, mas deve limitar-se pela boa-fé e o abuso do direito; pode, também, ser um direito funcional, mas o seu exercício pressupõe a existência de uma infracção disciplinar; pode ser de carácter unilateral, mas deve assegurar a defesa do trabalhador, na acção disciplinar; e do seu carácter punitivo, deve-se assegurar o princípio da proporcionalidade entre a infracção e a acção do trabalhador. Está claro que estes limites nao foram respeitados pela Apelante, uma vez que nao conseguiu juntar elementos de prova capazes de auferir se a conduta do Apelado foi grave ao ponto de definir a insubsistência da relação

[74] Revogada pela actual Lei n º 10/2018, de 30 de Agosto, que cria os Tribunais de Trabalho. Sendo que actualmente este artigo, corresponde, de forma ampla, ao art. 5, da Lei em vigor.

jurídico laboral, muito menos a proporcionalidade entre a acção e a infracção. Sendo justa a decisão do Tribunal *a quem*, de ter mantido a decisão do Tribunal da 1ª instancia.

CONCLUSÃO

Chegados aqui, cumpre-nos destacar os principais objectivos do nosso trabalho, a saber, discutir a essência da correlação entre a Justa Causa e o Despedimento por Infracção Disciplinar, tendo como um dos focos, o estudo dos critérios legais e formais estabelecidos pelo legislador moçambicano para servir de fundamento para a aplicação da sanção mais gravosa pelo empregador, em contraste com o nexo de causalidade estabelecido com a matéria de facto analisada, na nota de culpa, até a tomada de decisão, no sentido de saber, quando é que a conduta do trabalhador releva para a insubsistência da relação jurídica de trabalho e a consequente aplicação do despedimento. A questão central do trabalho era relativamente em saber em que situações se pode considerar que a conduta do trabalhador é suficientemente grave para justificar a aplicação da sanção mais severa, que é a do despedimento.

Para responder a estas questões, foi necessário um desenvolvimento do trabalho centrado na Justa Causa do Despedimento, pois acreditámos que só assim, poderíamos chegar à resposta do objectivo principal do trabalho. Limitamo-nos em fazer o estudo do Poder disciplinar do empregador e as nuances que o acompanham, quais seriam os deveres do trabalhador, as infracções e sanções disciplinares, as formalidades ligadas ao processo disciplinar, o estudo do próprio despedimento e da Justa causa disciplinar e, por fim, a análise das perspectivas dos Tribunais de trabalho moçambicanos, quanto à cognição da Justa causa do Despedimento.

Foi necessário este estudo para resolver o problema suscitado no trabalho, termos em que podemos destacar os resultados achados para resolver o problema, nomeadamente: 1) a justa causa é, de facto, causa principal para o despedimento individual, por infracção disciplinar, com previsão legal, nos termos da alínea b), do n º 4, do art. 138, da LT; 2) para que a sanção do despedimento seja aplicada, para além das formalidades ligadas ao processo disciplinar é necessária a averiguação factual, para que os requisitos da infracção particularmente grave sejam verificados, pois, nos termos da Lei, a sanção do despedimento deve ser movida por um conduta particularmente grave do trabalhador, prevista no n º 5, do art. 65, da LT; 3) o conceito de justa causa para o despedimento está implicitamente consagrado no art. 69, da LT, uma vez prever nele o elemento subjectivo, o elemento objectivo e o nexo de causalidade, como condição *sine qua non* para a verificação do despedimento; 4) o poder de cognição do juiz laboral na matéria referente à

Justa Causa do Despedimento deve ser avaliado casuisticamente, tendo cada caso a sua particularidade, porém, nota-se que os Tribunais nao se esquivam de aplicar os pressupostos legais, mesmo perante a fragilidade do trabalhador como parte do contrato de Trabalho; 5) o elemento probatório é importante para a averiguação da verdade material.

Em termos de contribuições que o nosso estudo pode trazer, podemos destacar as seguintes: 1) aquisição de conhecimento relativo ao Despedimento por Infracção Disciplinar, para a comunidade Académica e Jurídica; 2) Impacto na prática Jurídica, podendo auxiliar advogados, Juízes, e demais profissionais jurídicos na aplicação correcta da Justa Causa, evitando despedimentos arbitrários e, pode fornecer diretrizes às empresas, para estruturarem melhor os seus processos de despedimento; 3) a protecção dos direitos dos trabalhadores, podendo ajudar no fortalecimento dos direitos dos trabalhadores contra despedimentos abusivos; 4) base para estudos futuros, podendo servir de referência para outros interessados em Direito do Trabalho, abrindo espaço para novas pesquisas.

RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES

- Dependendo da estrutura organizacional de cada empresa, recomenda-se que haja um pessoal especializado para dirigir os processos disciplinares, que saibam aplicar a lei e que sejam pessoas idôneas para a averiguar os factos e subsumi-los à norma.
- Uniformização e atualização da Jurisprudência, no sentido de estudar casos julgados atuais de Justa Causa do Despedimento.
- Inclusão de novos termos, mais concretos, para as causas e pressupostos da Justa Causa do Despedimento, no sentido de termos conceitos mais claros sobre o caminho a trilhar, face a esta situação.
- Capacitação dos trabalhadores através da criação de programas de informação sobre direitos e deveres a eles incumbidos e, sobre os mecanismos de protecção e defesa, face a uma situação de despedimento.
- Adopção de medidas progressivas, ou seja, antes do despedimento por justa causa, que o empregador priorize as outras sanções, quando sejam aplicáveis.
- Criação de seminários e debates, como eventos acadêmicos e profissionais para discutir a evolução da justa causa e a sua aplicação prática.
- Análise comparativa com outros sistemas jurídicos para identificar boas práticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Obras citadas

1.1.Doutrina

- ✓ CORDEIRO, Antônio Menezes (1986) *Concorrência Laboral e Justa Causa de Despedimento, ROA*, Lisboa.
- ✓ CORDEIRO, Antônio Menezes (1991) *Manual de Direito de Trabalho,* Almedina, Coimbra.
- ✓ COSTA, Almeida (2004) *Direito das Obrigações*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra.
- ✓ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016) *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, vol. I, Editores e Livreiros, Maputo.
- ✓ FERNANDES, António Monteiro (1999) *Direito do Trabalho*, 11ª ed., Almedina, Coimbra.
- ✓ LEITAO, Luiz Menezes (2010) *Direito do Trabalho,* 2ª ed., Almedina, Coimbra.
- ✓ MARTINEZ, Pedro Romano (2006) *Da Cessação do Contrato*, Almedina, Coimbra.
- ✓ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010) *Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais*, 3ª ed. Almedina, Coimbra.

1.2.Artigos científicos

- ✓ ALBUQUERQUE, Isabel, *O Despedimento Individual Com Justa Causa Objectiva,* 2016.
- ✓ DA SILVA, José Carlos Martins Ferreira, *Da Justa Causa do Despedimento por Comportamentos Extralaborais*, 2018.
- ✓ MELO, Joana Medeiros, *Despedimento por Facto Imputável ao Trabalhador: Situações Típicas de Justa Causa*, 2011.

2. Legislação

2.1.Nacional

- Código Civil da República de Moçambique – actualizado pelo Decreto – Lei nº.3/2006, de 23 de Agosto.
- Decreto 62/2013, de 4 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.
- Lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, que aprova o Regime Jurídico da Organização, Composição, Funcionamento e Competências do Tribunal de Trabalho.
- Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto.
- Lei do Trabalho Anotada, de ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, *et al,* Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.
- Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº 8/98, de 20 de Julho .

3. Jurisprudência

3.1.Nacional

- Acordão do Tribunal Supremo, proferido no dia 10 de Marco de 2009, no Processo nº 212/04 – L.
- Acordão do Tribunal Supremo, proferido no dia 05 de Marco de 2009, no Processo nº 197/04 – L.
- Acordão do Tribunal Supremo, proferido no dia 23 de Abril de 2009, no Processo nº 74/08 – L.

4. **Site de Internet**

https://factorialhr.pt/blog/despedimento-por-justa-causa-lei/

https://professor.pucgoias.edu.br