



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

Tribunal Superior de Recurso de Maputo

2^a Secção Laboral

Processo n.º 105/19-L

Recorrentes: Moçambique Celular, SA (MCEL)

Orlanda Silvestre Zandamela dos Anjos

Recorridos: Orlanda Silvestre Zandamela dos Anjos

Moçambique Celular, SA (MCEL)

SUMÁRIO:

- I. Nos termos do preceituado no n.º 1, do artigo 682.º, do Código de Processo Civil (CPC), tendo ambas as partes ficado vencidas, cada uma delas pode recorrer da parte da decisão que lhe seja desfavorável, podendo o recurso ser independente ou subordinado.
- II. Tratando-se de recursos independentes, cada um deles goza de autonomia relativamente ao outro, sendo, porém, julgados no mesmo processo, pelos mesmos juízes e num único acórdão.
- III. De acordo com o disposto no artigo 131, n.ºs 1e 2, da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, “*No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, ao órgão sindical (...) e ao ministério que tutela a área do trabalho*”, com uma antecedência não inferior a trinta dias, relativamente à data prevista para a cessação do contrato.
- IV. Não tendo a entidade empregadora efectuado, atempadamente, as comunicações impostas por Lei, incorre na violação de formalidade legal imperativa, o que determina a inadmissibilidade de prova da justa causa de rescisão e a consequente ilicitude da rescisão do contrato de trabalho, assistindo, por conseguinte, ao recorrente o direito à indemnização.

V. No ordenamento jurídico moçambicano, o pagamento da compensação ao trabalhador, por rescisão do contrato de trabalho, não dispensa a entidade empregadora do cumprimento do prazo de aviso prévio legalmente estabelecido.

Palavras-chave: recurso independente, formalidades da rescisão do contrato de trabalho, aviso prévio, prazo, compensação por rescisão do contrato.

ACÓRDÃO

Acordam, em conferência, os juízes da 2.ª Secção Laboral do Tribunal Superior de Recurso de Maputo:

I. RELATÓRIO

Orlanda Silvestre Zandamela dos Anjos, com os demais sinais de identificação nos autos, instaurou na 13^a secção do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, acção que designou de impugnação de despedimento com justa causa contra **Moçambique Celular, SA (MCEL)**, igualmente identificada nos autos, pedindo a condenação da R. ao pagamento de indemnização no valor de 1.594.461,69MT (um milhão, quinhentos e noventa e quatro mil, quatrocentos e sessenta e um meticais e sessenta e nove centavos).

Para fundamentar a sua pretensão, o A. alegou, em síntese, que a R. rescindiu o contrato de trabalho com a A., sem justa causa, visto não ter provado a existência dos motivos de mercado e estruturais por si invocados e não ter cumprido com as respectivas formalidades legais, pelo que deverão ser declarados improcedentes os motivos invocados.

Juntou os documentos de fls. 8 a 19.

Citada, a R. deduziu oposição, por excepção dilatória de nulidade do processo e por impugnação.

Defendendo-se por excepção dilatória, a R. sustentou, em síntese, que existe contradição entre o pedido e a causa de pedir, uma vez que a A., por um lado, alega que a R. não cumpriu com as formalidades do aviso prévio, previstas no n.º 2, do artigo 131 da LT e, por outro, pede uma indemnização calculada como se de uma impugnação de justa causa de rescisão do contrato se tratasse.

A R. entende que os presentes autos enfermam de nulidade, nos termos da alínea b), do n.º 2, do artigo 193.º do CPC, sendo, por isso, a petição inicial inepta e nulo todo o processo, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2, do artigo 193.º do CPC, o que obsta a que o tribunal conheça do mérito da causa e importa a absolvição da instância, nos termos do n.º 2, do artigo 493.º, conjugado com a alínea a), do n.º 1, do artigo 494.º, todos do CPC.

Impugnando, a R. refutou os factos alegados pela A., tendo sustentado, em síntese, que ao receber a devida indemnização, a A. aceitou a justa causa de rescisão do contrato de trabalho,

não podendo, por isso, alegar o incumprimento do aviso prévio porque este período foi devidamente remunerado. Acrescentou que as comunicações legais ao órgão sindical e ao Ministério de tutela da área do trabalho foram efectuadas, pelo que a A. não pode alegar o incumprimento destas formalidades.

Terminou pugnando pela procedência da excepção invocada ou, em alternativa, pela improcedência da acção, porque não provada e a sua absolvição do pedido.

Juntou os documentos de fls. 36 a 57.

A A. respondeu à contestação, nos moldes constantes de fls. 63 a 66.

Designada a data para a audiência de discussão e julgamento, a mesma realizou-se, como atesta a acta de fls. 81 a 85 dos autos.

Posteriormente, foi proferida sentença que julgou a acção procedente, por provada, e condenou a R. a pagar à A. indemnização no valor de 123.900,06MT (cento e vinte e três mil, novecentos meticais e seis centavos), por rescisão ilegal e injusta do contrato de trabalho.

Não se conformando com a decisão, a A. interpôs recurso de apelação, tendo formulado as seguintes conclusões, que se reproduzem:

- *O tribunal a quo declarou “injusta e ilegal” a rescisão do contrato de trabalho da recorrente por violação de uma das formalidades legais plasmadas no artigo 131 da LT bem como declarou a inadmissibilidade da prova de justa causa de rescisão fundada no artigo 127 da LT;*
- *Desde logo, em face de tal improcedência de rescisão, o trabalhador deve ser integrado no seu posto de trabalho e remunerado nos termos do n.º 2 do artigo 135 da LT ou, verificando-se os pressupostos do n.º 3 do artigo 135 da LT, ser indemnizado nos termos do artigo 128 da LT. No caso “sub judice”, a recorrente veio optar por ser indemnizada, preenchendo-se assim o requisito do n.º 3, do artigo 135 da LT;*
- *Portanto, o tribunal “a quo” pecou por decidir que a recorrente deve ser indemnizada nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 270, conjugado com a alínea c) do n.º 3 do artigo 130, da LT, na medida em que ao decidir desta forma vem contradizer-se a si próprio, dado que a rescisão de contrato nos termos do artigo 130 equivale a justa causa, o que a sentença veio desmentir;*
- *Ora, tendo a sentença do tribunal, julgado que a rescisão foi injusta e ilegal e inadmissível a prova de justa causa de rescisão, deve-se conformar com os comandos do artigo 135 da LT pois o pedido da A. ficou provado e procedente, de acordo com a dобра sentença;*

- Assim, a recorrente deve ser indemnizada nos termos do n.º 2 do artigo 128, conjugado com o n.º 3 do artigo 135, ambos da Lei 23/2007, de 1 de Agosto, cabendo-lhe para tal o valor de 2,019,970.86 (dois milhões, dezanove mil, novecentos e setenta meticais e oitenta e seis centavos), ao qual será deduzido o valor recebido a título de indemnização, e não os 596.301,36MT (quinhentos e noventa e seis mil, trezentos e um meticais e trinta e seis centavos), que o tribunal oferece (...).

A recorrente terminou pedindo a procedência do recurso e a revogação da sentença recorrida, na parte relativa ao valor da indemnização.

A recorrida apresentou contra-alegações sustentado, em síntese, que ao receber a indemnização, a recorrente aceitou a justa causa de rescisão do contrato de trabalho. Acrescentou que o período de aviso prévio foi devidamente remunerado, o que dispensa o cumprimento do prazo de aviso prévio da cessação do contrato.

Por seu turno, a R., não se conformando com a decisão, interpôs recurso de apelação, independente do recurso interposto pela A., concluindo as suas alegações do seguinte modo:

- *O período de aviso prévio visa, essencialmente, permitir que o trabalhador procure outro emprego, garantindo o seu sustento (pelo menos) pelo período de um mês;*
- *Se a entidade empregadora efectuar o pagamento do período referente ao aviso prévio e desintegrar, imediatamente, o colaborador, nada obsta que este período não seja cumprido;*
- *Este procedimento é favorável ao próprio colaborador;*
- *O procedimento seguido pela Apelante, em nenhum momento afasta a justa causa de rescisão do contrato de trabalho, por parte desta;*
- *A Apelada não se dignou em devolver o montante da sua compensação e, em nenhum momento se apresentou junto a Apelante para efeitos do cumprimento do aviso-prévio, o que demonstra a sua aceitação relativamente aos termos seguidos na rescisão do seu contrato de trabalho;*
- *Tanto o período do aviso prévio, as férias, e o subsídio de férias foram pagos;*
- *À Apelada não cabe o pagamento de qualquer indemnização adicional;*
- *A sentença da qual aqui se apela é injusta e ilegal.*

A recorrente terminou pedindo a procedência do recurso e a revogação da sentença recorrida.

A recorrida apresentou contra-alegações sustentado, em síntese, que a recorrente não cumpriu com os prazos legais de comunicação da cessação do contrato de trabalho à recorrente, ao sindicato e à Direcção do Trabalho da Cidade de Maputo e que o pagamento da compensação não dispensa o cumprimento dos referidos prazos.

Acrescentou que o recebimento da compensação pela recorrida não significa a aceitação, por esta, da rescisão do contrato, visto esta ter ilidido a presunção de aceitação com a impugnação da rescisão.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

Como é sabido, tendo ambas as partes ficado vencidas, cada uma delas pode recorrer da parte da decisão que lhe seja desfavorável, podendo o recurso ser independente ou subordinado (cfr. artigo 682.º, n.º 1 do CPC).

Com efeito, naquelas situações em que tanto o autor como o réu não tenham obtido aquilo que pediram, ambos poder-se-ão considerar partes vencidas na causa, uma vez que o vencimento na causa não é total ou exclusivo para uma das partes. É o que sucede no caso em apreço, porquanto a R. foi condenada no pedido, mas não na totalidade, pois o valor da indemnização arbitrado na sentença recorrida foi abaixo do petionado pela A.

Nos presentes autos, estamos perante dois recursos de apelação independentes, visto que da mesma sentença, cada uma das partes recorreu da parte da decisão que lhe foi desfavorável, tendo-o feito com total autonomia relativamente à outra, seguindo cada um dos recursos um curso próprio, independentemente da posição assumida pela contraparte.

Tratando-se de recursos independentes, cada um deles será apreciado por esta instância com autonomia relativamente ao outro, com as devidas consequências legais.

A apreciação dos recursos de apelação interpostos será feita, por esta instância, no mesmo acórdão, visto a independência e autonomia somente significarem que nenhum dos recursos está condicionado pelo outro, sendo, todavia, o processo único.

Como refere ALBERTO DOS REIS¹, “Se ambas as partes vencidas interpuserem recurso independente, os dois recursos ficam sujeitos aos trâmites respectivos, com perfeita autonomia; não se conclua, porém, daqui que se hão-de formar dois processos distintos para a interposição, expedição e julgamento de cada recurso. O processo é só *um*; a unidade processual é

¹ Dos Reis, José Alberto, *Código de Processo Civil Anotado*, Vol. V, Coimbra Editora, 3^a edição (reimpressão), 2012, pág. 287.

consequência natural do facto de cada um dos recursos se destinar a impugnar a *mesma decisão* e é imposta pela conveniência de assegurar o julgamento dum e doutro no mesmo acto, pelos mesmos juízes e num só acórdão ou sentença. A independência e autonomia significa somente isto: a vida de cada recurso não fica condicionada à vida do outro”.

Observados os requisitos de admissibilidade de cada um dos recursos interpostos, cabe a este Tribunal Superior de Recurso decidir sobre a ordem pela qual os mesmos devem ser conhecidos, tendo em conta que o resultado de qualquer deles poderá repercutir-se no outro, não obstante serem recursos autónomos.

É nosso entendimento que, no caso em apreço não é aplicável o n.º 1 do artigo 710.º do CPC, que manda julgar os recursos pela ordem da sua interposição, visto estarem ali em causa recursos de diferentes espécies (apelação e agravo), enquanto no caso em análise estão em causa recursos da mesma espécie - a apelação.

Assegurada a cognoscibilidade do objecto de cada um dos recursos, começaremos pela apreciação do recurso interposto pela R. MCEL, visto nele estar em causa, dentre outros, o direito da A. à indemnização, questão cuja solução poderá ter repercussões na apreciação do recurso interposto por esta, uma vez que se naquele recurso, eventualmente, se chegar a conclusão de que a A. não tem direito à indemnização, este aresto poderá influenciar a decisão do recurso interposto pela A., que tem por objecto, dentre outros, o cálculo da indemnização.

II. OBJECTO DO RECURSO INTERPOSTO PELA RECORRENTE MCEL

Tendo presente que, exceptuadas as questões de conhecimento oficioso, são as conclusões das alegações de recurso que delimitam o seu objecto, e tendo, ainda, em consideração o disposto no n.º 3, do artigo 684.º do Código de Processo Civil (CPC), aplicável ao processo do trabalho, por remissão da alínea a), do n.º 3, do artigo 1.º do Código de Processo do Trabalho (CPT), no recurso interposto pela R. está em causa saber:

- a) Se existiu justa causa de rescisão do contrato de trabalho;
- b) Se o pagamento da compensação por rescisão do contrato de trabalho dispensa o cumprimento do período de aviso prévio;
- c) Se o recebimento da compensação, pela recorrida, significa aceitação da rescisão do contrato de trabalho;
- d) Se a recorrida tem direito à indemnização por rescisão ilícita do contrato de trabalho.

III. FUNDAMENTAÇÃO

DE FACTO

A sentença recorrida deu como provados os seguintes factos:

1. *Entre as partes foi celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado no dia 04 de Dezembro de 2000, (...), com a função de chefe de grupo de compras externas, com último salário de 74.537,67MT (fls. 2, 3, 11 e 12);*
2. *A R., no dia 23 de Janeiro de 2018, decidiu rescindir o contrato de trabalho com a A., sem aviso prévio. Tendo sido recompensado com o salário de um mês, vide folhas 16 a 17 e 36 dos autos, onde constam os valores recebidos pela A.;*
3. *A R. comunicou à Direcção do Trabalho, Emprego e Segurança Social da Cidade, nos termos do n.º 1, do artigo 131 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (...) – fls. 56 dos autos;*
4. *A R., ao poder rescindir o contrato com a A., por motivos estruturais e de mercado, não comunicou aos trabalhadores, em especial à A., com aviso prévio de 30 dias, nos termos do n.º 1, do artigo 130, conjugado com os n.ºs 1 e 2 do artigo 131 da LT;*
5. *O documento que consta dos autos, de fls. 78, foi celebrado após a rescisão do contrato de trabalho com a R., não foi dado a conhecimento da A., nem sequer mesma usufruiu do conteúdo do mesmo;*
6. *Uma vez, foi surpreendido com uma chamada telefónica, a informar-lhe que devia deixar tudo imediatamente, a fim de tratar assuntos de seu interesse no serviço, na data da rescisão ao chegar, foi surpreendida por uma carta de rescisão (fls. 82 a 83 dos autos);*
7. *Das compensações recebidas pela A., conforme a carta de rescisão nos autos, não corresponde ao valor que tinha de receber conforme a lei, razão pela qual a A. aceitou receber tal valor, entendendo que estava a receber uma parte do seu dinheiro, a fim de poder sustentar a sua família, que se viu desempregada de um dia para o outro (vide acta a fls. 83).*

DE DIREITO

Se existiu justa causa de rescisão do contrato de trabalho

Uma das formas de cessação do contrato de trabalho é a rescisão com justa causa, prevista na alínea d), do n.º 1 do artigo 124 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, doravante designada LT, podendo a mesma ocorrer por iniciativa do trabalhador ou do empregador.

Quando a rescisão ocorra por iniciativa do empregador, ela deve ter por fundamento motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado e se mostrar essencial à competitividade, saneamento económico, reorganização administrativa ou produtiva da empresa (cfr. n.º 1 do artigo 130 da LT), explicando o n.º 2 do citado dispositivo legal o que se deve entender pelos referidos motivos.

Todavia, não basta que a entidade empregadora invoque os motivos acima referidos. É, ainda, necessário, que a mesma cumpra as formalidades estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 131 da LT.

Sucede que, no caso dos autos, a recorrente não cumpriu as formalidades da rescisão contratual, uma vez que não comunicou a cessação do contrato de trabalho à recorrida, ao órgão sindical e ao ministério que tutela a área do trabalho, com antecedência de trinta dias relativamente à data da cessação, como resultou provado nos autos, o que tem como consequência a inadmissibilidade da prova da justa causa, de acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 127 da LT.

Estabelece o supracitado dispositivo legal que “*A rescisão do contrato de trabalho, nos termos do n.º 4 do presente artigo, deve ser precedida das formalidades previstas nos n.ºs 1 a 4 da presente Lei, sob pena de não ser admissível a prova de justa causa*”.

Não obstante a inserção sistemática da alínea d), do n.º 4 do artigo 127 no elenco da justa causa, trata-se de uma causa objectiva de cessação do contrato de trabalho e não de causa subjectiva, ligada ao comportamento das partes.

Não sendo admissível a prova da justa causa, por incumprimento das formalidades de cessação do contrato de trabalho, nos termos do preceituado no n.º 2, do artigo 135 da LT, improcedem os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a rescisão do contrato, dando lugar à reintegração do trabalhador ou à sua indemnização, caso este opte por esta última (cfr. n.º 3 do artigo 130 da LT).

Significa que, mesmo que existissem os motivos previstos na lei, elencados no n.º 1 do artigo 130 da LT, o incumprimento, pela recorrente, das formalidades estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 131 da LT, como sucedeu no caso em apreço, torna inexistente a justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

Se o pagamento da compensação por rescisão do contrato de trabalho dispensa o cumprimento do período de aviso prévio

A recorrente alegou que *se a entidade empregadora efectuar o pagamento do período referente ao aviso prévio e desintegrar, imediatamente, o colaborador, nada obsta que este período não seja cumprido*.

Entende a recorrente que este procedimento, que é prática de muitos ordenamentos jurídicos, incluindo o moçambicano, é favorável ao trabalhador e que tal não afasta a justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

Por esse motivo, a recorrente discorda da convicção do Tribunal recorrido, de acordo com a qual a recorrente não cumpriu o aviso prévio porque, na sua óptica (da recorrente), este período foi devidamente remunerado, conforme a própria recorrida reconhece na sua petição inicial.

Vejamos.

Importa referir que, uma coisa é a dispensa do trabalhador da prestação de serviço durante o período de aviso prévio e outra, diversa, é o cumprimento, pela entidade empregadora, do prazo de aviso prévio.

Aviso prévio significa o empregador comunicar, previamente, ao trabalhador, ao órgão sindical e ao Ministério que tutela a área do trabalho, que o contrato de trabalho vai cessar. Essas comunicações devem ser feitas com a antecedência mínima de trinta dias, relativamente à data de cessação do contrato de trabalho, conforme o impõem os nºs 1 e 2 do artigo 131 da LT.

O pagamento da compensação por rescisão do contrato de trabalho não dispensa a entidade empregadora de cumprir o prazo acima referido, contrariamente ao alegado pela recorrente, que entende que uma vez que o período de aviso prévio foi remunerado, a A., ora recorrida, não pode alegar incumprimento de aviso prévio.

Durante o período de aviso prévio, com a sua anuência, o trabalhador pode ser dispensado de prestar serviço, mas a entidade empregadora não está dispensada de cumprir com as comunicações legais e os respectivos prazos.

Na verdade, não se trata de cumprir o período de aviso prévio, como pretende fazer crer a recorrente, mas de cumprir o prazo de comunicação da cessação do contrato de trabalho, por motivos estruturais, independentemente de o trabalhador prestar serviço ou não no decurso do prazo ou período de aviso prévio.

Efectivamente, o procedimento da entidade empregadora, ao dispensar o trabalhador de prestar serviço durante aquele período, não afasta a justa causa de rescisão do contrato de trabalho. **O que afasta a justa causa de rescisão do contrato de trabalho é o incumprimento, pela entidade empregadora, do disposto no nº 2, do artigo 131 da LT**, combinado com o previsto no nº 6, do artigo 127 do mesmo diploma legal (o negrito é nosso).

No ordenamento jurídico de Moçambique não existe norma que dispense a entidade empregadora de cumprir o prazo de aviso prévio, desde que pague o salário correspondente ao período de aviso prévio em falta, como se o contrato estivesse em vigor. No nosso sistema jurídico a entidade empregadora está obrigada a comunicar, previamente, ao trabalhador e às

outras entidades acima referidas, a cessação do contrato de trabalho, com antecedência mínima de trinta dias.

Não tendo a recorrente cumprido com o prazo de aviso prévio da cessação do contrato de trabalho, a rescisão do mesmo é ilícita, como referido no ponto antecedente.

Pelo exposto, improcede a alegação da recorrente concernente à desnecessidade de cumprimento do aviso prévio.

De referir que, a sentença da 13^a secção laboral do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, invocada pela recorrente nas suas alegações para sustentar que o procedimento por si seguido não afasta a justa causa de rescisão do contrato de trabalho, só é válida no processo em que foi proferida, após o respectivo trânsito em julgado, e não vincula este Tribunal Superior de Recurso.

Para além da regra do precedente vinculativo não ser aplicável no sistema jurídico moçambicano, com ressalva dos casos de uniformização de jurisprudência pelo Tribunal Supremo, é inconcebível que uma decisão de um Tribunal inferior vincule um Tribunal Superior, como é o caso desta instância relativamente ao Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, que é um tribunal de 1^a instância.

Se o recebimento da compensação, pela recorrida, significa aceitação da rescisão do contrato de trabalho

A recorrente alegou que a recorrida recebeu a compensação pela rescisão do contrato de trabalho e não a devolveu, o que demonstra a sua aceitação da aludida rescisão.

Para sustentar a sua posição, a recorrente socorre-se do acórdão do Tribunal Supremo, proferido no processo n.º 115/03, no qual este tribunal decidiu que “*o recebimento pelo recorrido das compensações devidas pela rescisão unilateral do contrato, nos termos do disposto no artigo 68, n.º 8 da Lei do Trabalho (Lei n.º 8/98, de 20 de Julho) equivale à aceitação dos motivos invocados pela recorrente como justa causa de rescisão do contrato no quadro do n.º 1 do citado artigo 68 da aludida lei*”.

Como se pode constatar, a recorrente alicerça a sua posição na jurisprudência do Tribunal Supremo, em referência à Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, que não é aplicável no caso em apreço, no concernente às formalidades de cessação do contrato de trabalho, visto esta ter ocorrido em 23 de Janeiro de 2018, portanto, à luz da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto.

Dispõe o n.º 2, do artigo 270 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, que “*a presente lei não é aplicável aos factos constituídos ou iniciados antes da sua entrada em vigor, nomeadamente os relativos ao período probatório, férias (...), bem como formalidades para aplicação de sanções*

disciplinares e cessação do contrato de trabalho”, o que significa, interpretando a norma a *contrario sensu*, que a Lei n.º 23/2007 aplica-se aos factos constituídos ou iniciados depois da sua entrada em vigor.²

Tendo a rescisão do contrato de trabalho sido comunicada à recorrida no dia 22 de Janeiro de 2018 (doc. de fls. 36), portanto após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2007, entendemos que são aplicáveis as formalidades de rescisão do contrato de trabalho estabelecidas neste diploma legal e não as previstas na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho.

O artigo 131, nº 6 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto estatui: “*o recebimento pelo trabalhador das compensações a que se referem os n.ºs 4 e 5 do presente artigo faz presumir a aceitação da rescisão e dos motivos que a fundamentam, bem como a satisfação dos seus direitos, salvo se as partes acordarem na reintegração*”.

Por seu turno, o nº 7, do artigo 131 da supracitada Lei estabelece que “*A presunção pode ser afastada mediante impugnação da justa causa de rescisão*”.

Trata-se de uma presunção *iuris tantum*, que pode ser ilidida mediante impugnação da justa causa de rescisão do contrato de trabalho, nos termos do supracitado dispositivo legal, como ocorreu no caso dos autos, visto a recorrida ter intentado a respectiva acção.

Do exposto, conclui-se que, no caso em apreço, o recebimento da compensação, pela recorrida, não significou aceitação da rescisão do contrato de trabalho, visto esta ter ilidido a presunção de aceitação com a impugnação da rescisão.

Improcede, por isso, a alegação do recorrente relativamente à esta matéria.

Se a recorrida tem direito à indemnização por rescisão ilícita do contrato de trabalho

Em virtude da declaração da ilicitude da rescisão do contrato de trabalho, por inobservância das formalidades legais prescritas para a rescisão do contrato de trabalho, com aviso prévio, impende sobre a recorrente a obrigação de indemnizar a recorrida, ao abrigo do disposto no nº 3, do artigo 135 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto.

Nos termos do disposto no artigo 69.º do CPT, que consagra a possibilidade de condenação em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele - a designada condenação *ultra vel extra petita* - quando tal resulte da aplicação de preceitos inderrogáveis de leis, como é o caso dos preceitos que fixam as regras de indemnização por despedimento ou rescisão do contrato de trabalho, a A., ora recorrida, terá direito a indemnização calculada do modo abaixo descrito.

² Neste sentido pronunciou-se esta secção, em Acórdão de 09 de Fevereiro de 2022, processo n.º 115/2015-L.

Tendo o contrato entre a recorrente e a recorrida sido celebrado em 04 de Dezembro de 2000, portanto, à luz da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, é-lhe aplicável o regime indemnizatório preconizado nesta lei, conforme dispõe o n.º 4, do artigo 270 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, sendo aplicável a alínea a) do citado preceito legal, que, por seu turno, remete para a alínea a), do n.º 3, do artigo 130 da mesma lei.

Todavia, em virtude de o salário da recorrida não se situar entre um a sete salários mínimos nacionais³, ser-lhe-á aplicado o n.º 2, do artigo 128 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, *ex vie* do n.º 3 do artigo 135 do mesmo diploma legal, calculando-se a indemnização do seguinte modo:

Data de admissão: 04 de Dezembro de 2000

Data da rescisão do contrato: 22 de Janeiro de 2018

Tempo de serviço: 17 anos, 1 mês, 2 semanas e 4 dias

Data da sentença: 21 de Julho de 2018

Ao tempo de serviço acrescem 6 meses e 1 dia (atento o disposto no n.º 3 do artigo 135 da LT, que estabelece que conta para a antiguidade todo o tempo decorrido entre a data da cessação e a data da sentença que declarou a sua nulidade, até ao máximo de seis meses) perfazendo 17 anos, 7 meses, 2 semanas e 3 dias

Salário mensal: 74.537,67MT

74.537,67MT x 45 dias = 111.806,50MT

30 dias

45 dias de salário: 111.806,50MT

111.806,50MT x 17 anos de serviço = 1.900.710,58MT (n.º 2, do artigo 128 da LT)

1.900.710,58MT - 472.401,00MT (correspondentes ao valor já recebido pela recorrida) = 1.428.309,58MT

Assim, a recorrente MCEL deve pagar à recorrida Orlanda Silvestre Zandamela dos Santos 1.428.309,58MT (um milhão, quatrocentos e vinte e oito mil, trezentos e nove meticais e cinquenta e oito centavos), a título de indemnização por rescisão ilícita do contrato de trabalho.

³ De acordo com o artigo 1 do Decreto n.º 25/2018, de 21 de Maio, o salário mínimo nacional da Função Pública para o ano de 2018 foi fixado no valor de 4.256,00MT (quatro mil, duzentos e cinquenta e seis meticais) e a recorrida auferia salário no valor de 74.573,67MT (setenta e quatro mil, quinhentos e setenta e três meticais e sessenta e sete centavos).

IV. OBJECTO DO RECURSO INTERPOSTO POR ORLANDA SILVESTRE ZANDAMELA DOS ANJOS

Tendo presente que, exceptuadas as questões do conhecimento oficioso, são as conclusões das alegações de recurso que delimitam o seu objecto, e tendo, ainda, em consideração o disposto no n.º 3, do artigo 684.º do Código de Processo Civil (CPC), aplicável ao processo do trabalho, por remissão da alínea a), do n.º 3, do artigo 1.º do Código de Processo do Trabalho (CPT), no recurso interposto pela A. está em causa saber:

- a) Se a R. violou as formalidades de rescisão do contrato de trabalho;
- b) Se existiu justa causa de rescisão do contrato de trabalho;
- c) Qual é o regime indemnizatório que se aplica à recorrente;

V. FUNDAMENTAÇÃO

DE FACTO

A matéria de facto dada como provada é a que consta da fundamentação de facto referida no ponto III do presente acórdão.

DE DIREITO

Se a R. violou as formalidades de rescisão do contrato de trabalho com justa causa

A recorrente alegou que a recorrida violou as formalidades de rescisão do contrato de trabalho, estabelecidas no n.º 2, do artigo 131 da Lei do Trabalho, porquanto comunicou-a a si (recorrente), ao comité sindical local e à Direcção de Trabalho da Cidade de Maputo fora dos prazos legais, o que torna a rescisão do contrato de trabalho ilícita.

Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 131 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, doravante designada LT, “*No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, ao órgão sindical (...) e ao ministério que tutela a área do trabalho*”, com uma antecedência não inferior a trinta dias, relativamente à data prevista para a cessação do contrato (cfr. n.º 2, do artigo 131 da LT).

Compulsados os autos, constata-se que a recorrida comunicou a cessação do contrato à recorrente no dia 19 de Janeiro de 2018, com efeitos a partir de 22 de Janeiro do mesmo ano (fls. 37), ao órgão sindical no dia 22 de Janeiro de 2018 (fls. 55 dos autos) e à Direcção de Trabalho da Cidade de Maputo no dia 24 de Janeiro de 2018 (fls. 56 dos autos), portanto, em todos os casos, fora do prazo estabelecido no n.º 2 do artigo 131 da LT.

Refira-se que na cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, com aviso prévio, a lei impõe que as comunicações acima mencionadas sejam feitas com uma antecedência não inferior a trinta dias da data prevista para a sua cessação, daí a designação de *rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio*.

Não tendo efectuado as comunicações a que aludem os n.ºs 1 e 2, do artigo 131, da LT, no prazo estabelecido pela lei, a entidade empregadora, ora recorrida, violou uma formalidade legal imperativa, o que determina a inadmissibilidade de prova da justa causa de rescisão (cfr. n.º 6, do artigo 127 da LT) e a consequente ilicitude da rescisão do contrato de trabalho, assistindo, por conseguinte, à recorrente o direito à indemnização, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 135 da LT.

Assim sendo, procede o alegado pela recorrente no concernente à violação das formalidades de rescisão do contrato de trabalho pela recorrida.

Se existiu justa causa de rescisão do contrato de trabalho

A recorrente alegou que o Tribunal *a quo* declarou injusta e ilegal a rescisão do seu contrato de trabalho, por violação de formalidades legais plasmadas no artigo 131 da LT, e declarou a inadmissibilidade da prova de justa causa de rescisão, fundada no artigo 127 da LT.

Para que haja justa causa de rescisão do contrato de trabalho, a mesma deve ter por fundamento o previsto no n.º 1, do artigo 130 da LT.

Todavia, para além dos motivos elencados no supracitado dispositivo legal, é imperioso que a entidade empregadora cumpra as formalidades estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 131 da LT, sob pena de inadmissibilidade da prova de justa causa, conforme dispõe o n.º 6, do artigo 127 da mesma Lei.

Não tendo a recorrida cumprido as formalidades legais, como já foi anteriormente referido, improcedem os fundamentos por ela invocados para a rescisão do contrato de trabalho, sendo a mesma ilícita.

Pelo exposto, procede a alegada inexistência de justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

Qual é o regime indemnizatório que se aplica à recorrente

Declarados improcedentes os fundamentos invocados pela recorrida, para a rescisão do contrato de trabalho, assiste à recorrente o direito à indemnização.

A questão que se coloca nos presentes autos é a de saber se se aplica à recorrente a regra prevista no artigo 130, n.º 3, alínea c) da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, como arbitrado na sentença recorrida, ou a regra prevista no n.º 2 do artigo 128 *ex vi* do n.º 3 do artigo 135 da mesma Lei, como entende a recorrente.

Na sentença recorrida, a indemnização foi arbitrada nos termos dos artigos 270, n.º 4, alínea a) e 130, n.º 3, alínea c), ambos da LT.

Sucede que o artigo 130, n.º 3, alínea c) da LT prevê o pagamento de compensação por rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador com aviso prévio, apesar de a lei referir-se à indemnização.

Na verdade, trata-se de valores postos à disposição do trabalhador pela entidade empregadora, derivados da responsabilidade civil objectiva, portanto sem culpa, na sequência de intervenções lícitas daquela, o que não é o caso dos autos, pois nestes, como já foi referido, a actuação da entidade empregadora foi ilícita, portanto, no âmbito da responsabilidade civil subjectiva, o que deu lugar ao direito de a trabalhadora, ora recorrente, ser indemnizada.

Como refere TOMÁS TIMBANE⁴, “*as compensações*” a que se refere o n.º 3 do artigo 130 da LT “*distinguem-se das indemnizações pagas quando se faz cessar o contrato de trabalho sem justa causa, quer na rescisão, quer no despedimento ilícitos*”.

Tratando-se de indemnização por rescisão ilícita (e não de compensação), e tendo sido o contrato de trabalho entre a recorrente e a recorrida celebrado em 04 de Dezembro de 2000, portanto, na vigência da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, é aplicável o regime indemnizatório previsto nesta Lei, conforme estabelece o n.º 4 do artigo 270 da Lei n.º 23/2007, de 20 de Agosto.

Todavia, e contrariamente ao decidido na sentença recorrida, a alínea a), do n.º 4 do artigo 270 da Lei n.º 23/2007, de 20 de Agosto não manda aplicar a alínea c), do n.º 3, do artigo 130 da citada Lei mas, antes, manda aplicar o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea a), do n.º 3 do artigo 130 da Lei n.º 23/2007, de 20 de Agosto, ou seja, para aqueles trabalhadores cujo salário, incluindo o bónus de antiguidade, esteja compreendido entre um a sete salários mínimos nacionais, tendo presente que nos encontramos nos primeiros quinze anos de vigência da Lei n.º 23/2007, de 20 de Agosto.

À data da rescisão do contrato de trabalho (22 de Janeiro de 2018), a recorrente auferia o salário mensal de 74.537,67MT (setenta e quatro mil, quinhentos e trinta e sete mil meticais e sessenta e sete centavos), valor que se situa acima do salário mínimo nacional fixado para o ano de 2018.⁵

⁴ Timbane, Tomás Luís, *A Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa*, Almedina, 2006, pág. 72.

Por conseguinte, não se lhe aplica o regime indemnizatório previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, mas o regime previsto Lei n.º 23/2007, de 20 de Agosto, mormente, o n.º 3, do artigo 135, sendo a indemnização calculada nos termos do n.º 2, do artigo 128, ambos da mesma Lei.

Pelo exposto, procede a alegação da recorrente relativamente à lei a aplicar para o cálculo da indemnização a que tem direito.

Cálculo da indemnização

Ao abrigo do disposto no artigo 69.º do CPT, que consagra a possibilidade de condenação em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele - a designada condenação *ultra vel extra petita* - quando tal resulte de aplicação de preceitos inderrogáveis de leis, como é o caso dos preceitos que fixam as regras de indemnização por despedimento ou rescisão do contrato de trabalho, a A., ora recorrida, terá direito a indemnização, calculada do mesmo modo que o do recurso independente que antecede o presente recurso (vide páginas 11 e 12 do presente Acórdão).

Assim, a recorrente deve pagar à recorrida 1.428.309,58MT (um milhão, quatrocentos e vinte e oito mil, trezentos e nove meticais e cinquenta e oito centavos), a título de indemnização por rescisão ilícita do contrato de trabalho.

Das custas

Nos termos do n.º 1 do artigo 446.º do CPC, “*a decisão que julgue a acção ou algum dos seus incidentes ou recursos condena em custas a parte que a elas houver dado causa ou, não havendo vencimento da acção, quem do processo tirou proveito*”. O n.º 2 do citado preceito legal acrescenta que “*dá causa às custas a parte vencida, na proporção em que o for*” - é o designado princípio da sucumbência.

De acordo com o disposto no artigo 1.º, n.º 1 do Código das Custas Judiciais do Trabalho, “*os processos cíveis, salvo os excepcionalmente isentos por lei, estão sujeitos a custas*”.

Por seu turno, dispõe o corpo do artigo 76º do Código das Custas Judiciais que “***Por cada processo, recurso, incidente, acto ou papel sujeito a custas, far-se-á uma conta***”. (o negrito é nosso).

⁵ De acordo com o artigo 1 do Decreto n.º 25/2018, de 21 de Maio, o salário mínimo nacional da Função Pública para o ano de 2018 foi fixado no valor de 4.256,00MT (quatro mil, duzentos e cinquenta e seis meticais).

Por conseguinte, entendemos que para efeitos de custas, cada recurso deve ser considerado um processo autónomo, devendo ser elaborada uma conta para cada um deles, até porque estamos perante dois recursos independentes, interpostos pela autora e pela ré, separadamente, e em cada um deles houve parte vencida que, coincidentemente é a ré, ou seja, a ré foi parte vencida tanto no recurso por si interposto, como no recurso interposto pela autora.

Assim sendo, do mesmo modo que cada recorrente efectuou o pagamento das custas pela interposição do seu recurso, em cada um dos recursos a responsabilidade pelo pagamento das custas recairá sobre a respectiva parte vencida.

VI. DECISÃO

Pelo exposto, acordam os juízes da 2^a Secção Laboral do Tribunal Superior de Recurso de Maputo em:

- a) negar provimento ao recurso interposto pela recorrente MCEL e em manter a decisão recorrida, excepto no que diz respeito ao montante da indemnização que é fixada no valor de 1.428.309,58MT (um milhão, quatrocentos e vinte e oito mil, trezentos e nove meticais e cinquenta e oito centavos);
- b) conceder provimento ao recurso interposto pela recorrente Orlanda Silvestre Zandamela dos Anjos e revogar a sentença recorrida, na parte relativa à indemnização, condenando a recorrida MCEL a pagar à recorrente indemnização no valor de 1.428.309,58MT (um milhão, quatrocentos e vinte e oito mil, trezentos e nove meticais e cinquenta e oito centavos), por rescisão ilícita do contrato de trabalho.

Custas do recurso interposto pela recorrente MCEL pela recorrente MCEL em 8%.

Custas do recurso interposto pela recorrente Orlanda Silvestre Zandamela dos Anjos, pela recorrida MCEL em 8%.

Sendo certo que a recorrente MCEL não poderá ser condenada ao pagamento de indemnização duas vezes pela mesma ilicitude cometida, aquela deverá pagar à recorrida Orlanda Silvestre Zandamela dos Anjos indemnização única no valor de 1.428.309,58MT (um milhão, quatrocentos e vinte e oito mil, trezentos e nove meticais e cinquenta e oito centavos), salvaguardando-se a decisão quanto a custas, visto tratar-se de dois recursos independentes, como atrás se explanou.

Registe-se e notifique-se.

Maputo, 02 de Junho de 2022

Paula da Conceição Machatine Honwana (Relatora)

Carlos Magaia Mahumane

António Cândido de Oliveira Filipe