



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

## TRIBUNAL SUPERIOR DE RECURSO DE MAPUTO

### 7.ª SECÇÃO LABORAL

Processo nº 419/2021-7<sup>a</sup>

Recorrente: TOYOTA de Moçambique, S.A.R.L.

Recorrido: Filipe Tomás Mapangane

#### SUMÁRIO:

- I. O trabalhador, ocupando funções de chefia na área de recursos humanos, rescindiu unilateralmente o contrato com base em justa causa, nos termos do artigo 66.º, n.º 3, alínea d), da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, apontando violação de direitos fundamentais: acumulação de funções sem remuneração adequada, descontos salariais indevidos, falta de condições de trabalho e negativa sistemática ao gozo de férias.
- II. Não se verifica litispêndência nem motivo bastante para suspensão da instância ao abrigo do artigo 279.º, do Código de Processo Civil, dado que os pedidos formulados na presente acção e no processo a correr na 11.ª Secção não são idênticos nem mutuamente dependentes.
- III. Ainda que tenha havido omissão na notificação de despacho interlocutório, tal nulidade encontra-se sanada pela comparência e intervenção da parte na audiência subsequente, nos termos do artigo 205.º, do Código de Processo Civil.
- IV. Improcede a arguição de nulidade da sentença, por suposta usurpação de competência. O Tribunal do Trabalho é competente para apreciar a existência ou não de justa causa invocada pelo trabalhador para a rescisão unilateral.
- V. A alegada existência de contrato de compra e venda a prestações com reserva de propriedade não foi comprovada por documento escrito, nos termos do artigo 342.º, do Código Civil. Os descontos salariais efectuados a pretexto da reparação da viatura são considerados ilegais.
- VI. O direito a férias não prescreve em prejuízo do trabalhador quando a sua não concessão resulta de condicionamento por parte do empregador, tratando-se de direito irrenunciável (artigo 98 da Lei n.º 8/98).

**Palavras-chave:** contrato de trabalho, justa causa, rescisão unilateral, trabalhador, entidade empregadora, acumulação de funções, descontos salariais, nulidade da sentença, nulidade processual, férias, compra e venda de viatura, abuso de direito.

## ACÓRDÃO

Acordam, em conferência, os Juízes da 7<sup>a</sup> Secção deste Tribunal, nos presentes autos de recurso provenientes da 9<sup>a</sup> Secção do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo:

### I. Relatório

**Filipe Tomás Mapangane**, intentou a presente acção emergente do contrato de trabalho, contra a empresa **Toyota de Moçambique, S.A.R.L.**, para haver desta os pagamentos de indemnização, férias e respectivo subsídio, de quantia injustamente descontado para o conserto de viatura, de salário de doze dias do mês de Julho de 2006 e da quantia referente a acumulação de funções, tudo no valor de 899.058.478,00 MT (da antiga família do metical) e 13.880,00 USD, na base dos fundamentos constantes da petição de fls. 2 a 15 dos autos.

Citada, a ré apresentou uma questão prévia, alegando que se deve aguardar pela acção de impugnação da rescisão do contrato de trabalho intentada pelo autor e que corre termos na 11.<sup>a</sup> Secção do mesmo tribunal e impugnou os factos, pugnando pela improcedência da acção, requerendo a sua absolvição, como se lê da contestação de fls. 47 a 78.

Em face da questão prévia suscitada, foi expedido ofício enviando o presente processo à 11.<sup>a</sup> Secção, conforme consta de fls. 155 e 156. Esta secção respondeu não haver lugar a litispendência e devolveu os autos, segundo o despacho de fls. 158 e 159.

Gorada a tentativa de conciliação, seguiu-se a audiência de discussão e julgamento, na qual decidiu-se pela improcedência da questão prévia, prosseguindo a sessão, conforme tudo se mostra registado na acta de fls. 173 a 178.

Inconformada com a improcedência da questão prévia, a ré, por requerimento de fls. 182 a 190, agravou da respectiva decisão, apresentando as devidas alegações e concluiu com a seguinte motivação, no que de útil interessa:

- *Constitui nulidade a preterição, pelo Tribunal, da formalidade de notificação do despacho de fls. 155 que recaiu sobre a questão prévia arguida;*
- *A presente acção está dependente da decisão do processo n.º 379/06-A a correr termos na 11.<sup>a</sup> Secção.*

Requer, a finalizar, a suspensão da instância até que a decisão sobre o processo acima tenha transitado em julgado.

Seguidamente, foi proferida a sentença de fls. 191 a 200 que, julgando parcialmente procedente a ação, condenou a ré, ora apelante, a pagar ao autor o valor total de 1.829.723,73 MT e 30.230,34 USD.

E, mais, condenou no pagamento do valor correspondente a 12% de custas.

Mais uma vez, inconformada, a ré, apelou da sentença condenatória, apresentando o requerimento de interposição de recurso de fls. 207, e as devidas alegações, de fls. 210 a 238.

Nas conclusões da sua alegação, a apelante extraiu, as seguintes conclusões:

*“A. A presente ação não poderia ter sido julgada sem que previamente tivesse sido decidida a existência ou não da justa causa do processo a correr termos na 11.<sup>a</sup> Secção do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo;*

*B. A questão prévia levantada nestas alegações deve ser julgada procedente;*

*C. A sentença sob recurso é nula.*

*D. A intenção do legislador na redacção dada ao art. 66º, da Lei nº 8/98, de 20 de Julho teve em conta as situações pontuais, especialmente anormais e particularmente graves, para que o trabalhador possa continuar ligado à empresa;*

*E. O conceito de justa causa para efeitos do art.º 66 da Lei nº 8/98 de 20 de Julho é o mesmo que existe para a rescisão por despedimento;*

*F. O Recorrido exercia na Recorrente um cargo de chefia, sendo o responsável pela coordenação nacional do departamento de recursos humanos.*

*G. O recorrido auferia de remuneração mensal a quantia de 11.995,68 MT, acrescido de uma verba de USD 200,00 por mês em virtude das novas responsabilidades que passou a desempenhar a partir de 2005;*

**H.** Existiu anuênciā e concordânciā por parte do Recorrido para a coordenaçāo dos recursos humanos que atingiram as empresas *Entreposto Comercial, Moçambique Florestal, Moçambique Industrial e Inhaminga Safaris*;

**I.** O Recorrido nunca apresentou à Recorrente qualquer reclamaçāo sobre as suas condições de trabalho e remuneração;

**J.** No domínio da compra e venda de viaturas vigora o princípio da consensualidade ou liberdade de forma.

**K.** Foi celebrado entre a Recorrente e Recorrido, em Julho de 2005, um contrato de compra e venda a prestações, com reserva de propriedade, do veículo *Toyota Camry, 200i, matrícula MMA 50-87*;

**L.** O Recorrido em face das obrigações assumidas perante a Recorrente e emergentes do contrato de compra e venda a prestações da viatura MMA-50-87, procedeu durante 8 meses, de forma voluntária ao desconto mensal na sua folha de salários do valor de 11.112,12 MT.

**M.** O valor de 11.112,12 MT descontado pelo Recorrido destinava-se ao pagamento da reparação da viatura MMA-50-87, que estava em processo de compra;

**N.** O Recorrido não procedeu conforme lhe competia ao pagamento de nenhuma prestação pela aquisição da viatura MMA-50-87, sem que a Recorrente o tivesse sancionado por isso;

**O.** A actuação do Recorrido tipifica um claro abuso de direito (cfr. Art. 334º, CC)

**P.** O Recorrido concluiu com o conhecimento e anuênciā da recorrente a sua licenciatura em Direito na UEM em período Diurno, durante as horas normais de expediente;

**Q.** O Recorrido não foi discriminado ou maltratado pela Recorrente que motivasse a rescisão do seu contrato de trabalho nos moldes em que o mesmo foi efectuado;

**R.** A Recorrente sempre apoiou, ajudou e incentivou o Recorrido durante o tempo em que esteve ao seu serviço;

**S.** Não existiu acumulações de funções para efeitos do art.º 57 da Lei n.º 8/98 de 20 de Julho;

**T.** As férias referentes ao ano de 2004 estão prescritas.

**U.** O Tribunal “a quo” não cuidou de analisar suficientemente as provas produzidas, fazendo uma errada interpretação das mesmas, apressando-se a condenar a Recorrente, devendo-se em conformidade, pelas razões apontadas neste recurso, absolver-se, conforme é de justiça, a recorrente do pedido.”

Pede a revogação da sentença e a sua substituição por uma outra que a absolva.

Notificado, o autor, ora apelado, contra-alegou de acordo com os termos e fundamentos constantes de fls. 242 a 273, pugnando pela manutenção do decidido, juntando documentos de fls. 274 a 289.

Tudo visto, cumpre apreciar e decidir.

### **Objecto do Recurso**

De harmonia com o disposto nos artigos 684.º, n.º 3 e 690.º, n.º 1, ambos do Código do Processo Civil, aplicável por remissão da alínea a), do n.º 3, do artigo 1.º, do Código do Processo de Trabalho, conjugado com o n.º 1, do artigo 31, da Lei n.º 18/92, de 14 de Outubro, é consabido que o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões da alegação do recorrente, com a ressalva da matéria de conhecimento oficioso.

Em função destas premissas, seis são as questões que se suscitam no presente recurso e que importa decidir:

- i) O Agravo e a questão prévia;
- ii) A nulidade processual por omissão de notificação;
- iii) A nulidade da sentença,
- iv) A justa causa da rescisão do contrato;
- v) A compra e venda de viatura; e
- vi) Outros direitos.

## **II. Fundamentação**

Aprecemos.

### *i) Do agravo e da questão prévia*

Antes de mais, convém referir que nos termos do disposto na primeira parte do n.º 1, do artigo 710.º, do Código de Processo Civil, impõe-se que, em primeiro lugar, apreciemos o presente agravo.

Na essência, das conclusões das alegações da agravante, extrai-se que se impugna o despacho que desatendeu o requerimento de suspensão da instância – *veja-se o pedido a fls. 189* – feita na audiência de discussão e de julgamento e registado na respectiva acta, fls. 173, verso.

Como se constata dos autos, na contestação e no despacho de fls. 155, assim como da acta da audiência de discussão e julgamento de fls. 173 verso, foi suscitado o facto de estar a correr termos na 11.ª Secção do Tribunal recorrido a acção de impugnação da justa causa da rescisão do contrato de trabalho, registada pelo n.º 379/06/A, intentada pela ré, ora apelante, contra o autor, ora apelado.

Em face deste facto, alegou a recorrente, ancorando-se no artigo 96.º, do Código de Processo Civil, que se tratava de uma questão prévia, pelo que requeria a suspensão da instância, ao abrigo do disposto no artigo 279.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, a fim de que a 11.ª Secção apreciasse e decidisse sobre a justa causa invocada para a rescisão do contrato, alegando tratar-se de uma causa prejudicial à continuação da presente acção, *veja-se as alegações de fls. 182 a 190 e 210 a 212*.

No nosso entender conforme se pode assacar da petição inicial da Toyota de Moçambique, SARL apresentada na 11ª secção, o pedido é de que o autor, ora apelado arque com as consequências de ter rescindido unilateralmente o seu contrato de trabalho, sem obedecer ao aviso prévio previsto nos n.ºs 1 e 5, do artigo 67 da Lei nº 8/98, de 20 de Julho (fls. 83 a 112).

Por sua vez, nestes autos, Filipe Tomás Mapangane pede uma indemnização à ora apelante por entender que foi a causadora da rescisão que ele próprio fez.

Apesar de entendermos que os dois pedidos são compatíveis para serem atendidos num único processo, alinhamos com o despacho de fls. 159 dos autos, nos termos do qual não se trata de uma questão prejudicial, dado que não se mostram reunidos os requisitos da litispendência prevista no artigo 498º, do Código de Processo Civil, por faltar a coincidência no pedido.

Estaríamos perante uma questão prejudicial, que impusesse a suspensão da instância, se a matéria dependente fosse do conhecimento de outra jurisdição, como seja, criminal ou administrativa, conforme disposto no artigo 97.º, do Código de Processo Civil.

Ora, a suspensão da instância nos termos do artigo 279.º, do Código de Processo Civil, é uma faculdade concedida ao tribunal, exercida na condição de verificação de dois pressupostos factuais: quando a decisão da causa depender do julgamento de outra já proposta e quando entender que ocorre outro motivo justificativo.

No caso, o julgamento da acção proposta pelo autor, ora apelado, não dependia nem depende da decisão da causa pendente na 11.ª Secção, dado que a primeira é competente para decidir da justa causa.

Desatende-se, por improcedência dos seus fundamentos, o agravo neste âmbito.

## *ii) Da nulidade do processo por falta de notificação de despacho*

Nas conclusões do agravo, fls. 188, alega a agravante constituir nulidade a preterição pelo Tribunal da formalidade da notificação do documento de fls. 155, nos termos e para os efeitos do art. 201.º, do Código de Processo Civil.

Com efeito, do despacho em causa não se mostra ter sido notificada a agravante, mas tão somente ao autor, por termo de fls. 157, pelo que é oportuna e tempestiva a sua arguição, dado que, não obstante ter sido notificada para a sessão de julgamento de 27 de Outubro de 2008 e nela ter participado, o que se confirma pela aposição da assinatura do mandatário judicial da ré na respectiva acta, não se tem a certeza desta ter tomado conhecimento da alegada nulidade, conforme a parte final do n.º 1, do art. 205.º, do Código de Processo Civil.

Entretanto, julgamos que a mesma se encontra sanada dado que ambas as partes estiveram presentes na audiência de discussão e julgamento realizada no dia 13 de Novembro de 2008, na

qual a matéria objecto do referido despacho e a questão prévia reiterada pela ré, ora agravante, foram apreciadas e decididas, o que propiciou o prosseguimento do conhecimento do fundo da causa (veja-se a respectiva acta, precisamente no verso de fls. 173).

Improcede, pois, a nulidade do processo fundada na omissão de notificação de despacho de fls. 155.

### ***iii) Da nulidade da sentença***

Alega a recorrente que é nula a sentença, por ter tomado “...*posição sobre matéria que lhe estava vedada e que se prendia com a verificação ou não do pressuposto fundamental da existência de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho...*”, enquadrando tal nulidade na alínea d), *in fine*, do n.º 1, do artigo 668.º, do Código de Processo Civil.

Dispõe o dispositivo legal acima citado que é nula a sentença quando o Juiz conheça de questões de que não podia tomar conhecimento. Com efeito, esta apontada nulidade de que, supostamente, enferma a sentença recorrida, manifesta-se, na realidade, quando o juiz se pronuncia sobre questões que não devia.

É corolário do princípio do dispositivo que impõe ao Juiz o dever de só resolver as questões que as partes lhe tenham submetido, sem embargo daquelas que a lei o permitir e impuser o seu conhecimento oficioso, veja-se, a propósito, o n.º 2, do artigo 660.º e ainda o n.º 1, do artigo 3.º, do Código de Processo Civil.

Em primeiro lugar, importa ter presente que o presente litígio resulta do facto de o autor, ao rescindir o contrato de trabalho que vinculava as partes tê-lo feito fundando-se do disposto na alínea d), do n.º 3, do artigo 66, da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho.

Este preceito estatui que constitui, “...*em especial, justa causa, por parte do trabalhador, a ocorrência de comportamento da entidade empregadora que viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador.*”.

Verificado que determinados actos praticados pelo empregador podem violar o direito fundamental ao trabalho, o legislador moçambicano concedeu ao trabalhador o direito de impugná-los,

mediante a garantia da sua tutela judicial, com recurso aos tribunais, veja-se os artigos 69, 70 e 84, n.º 1, da Constituição da República de Moçambique.

Sendo objectivo dos tribunais de trabalho assegurar, entre outros, os direitos dos trabalhadores, nos termos do n.º 1, do artigo 212, da Constituição da República de Moçambique, à eles compete pronunciar-se sobre questões emergentes da relação jurídico-laboral, conforme o disposto no n.º 1, do artigo 8, da Lei n.º 18/92, de 14 de Outubro, podendo decidir, também, sobre a validade legal da rescisão do contrato de trabalho.

Como acima referimos, o Juiz deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação e aquelas que a lei lhe permitir ou impuser o seu conhecimento oficioso.

Foi assim que, do confronto da petição inicial com a contestação, logicamente com os documentos de prova juntos, bem assim do que resultou da audiência de discussão e julgamento, na página 5, fls. 195, da sentença em censura, a Meritíssima Juíza fixou como questão controvertida, que se propôs a resolver, a de saber se os factos invocados pelo trabalhador são ou não constitutivos de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

E, como se vê, era uma questão incontornável, posto que alegou o autor estar assistido de justa causa, mas por outra banda, a ré opôs-se à sua existência. Resulta, assim, que a questão de justa causa foi submetida à decisão do Tribunal e nada o impedia de conhecer, decidida que fora a suposta questão prévia.

Improcede, por isso, a alegada nulidade de sentença por estas alegações.

#### ***iv) Da justa causa da rescisão do contrato***

A ré, ora apelante, a 12 de Junho de 2006, recebeu do autor, ora apelado, a carta de rescisão do contrato de trabalho, constante de fls. 32 e 33, com efeitos a partir do dia seguinte, isto é, 13 de Junho de 2006, com os fundamentos ali expressamente enunciados.

Fê-lo, o autor, ao abrigo da alínea d), do n.º 3, do artigo 66, da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, adiante simplesmente Lei do Trabalho, a lei aplicável para o contrato do apelado, preceito do qual se extrai que se considera justa causa para a rescisão unilateral do contrato de trabalho a ocorrência de

comportamento da entidade empregadora que viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador.

E o seu n.º 4 dispõe que a rescisão deve ser feita por escrito, com indicação expressa e inequívoca dos factos que a fundamentam, sob pena de não ser admissível prova de justa causa. Vejamos, na íntegra os 6 (seis) fundamentos da Carta dirigida à entidade empregadora (fls. 32 e 33), à atenção da Dona Odete Nunes, pessoa física que, por sinal, é a dirigente com poderes bastantes na apelante:

- “a) Falta de remuneração em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta, em violação ao postulado na alínea d), do nº 4, do artigo 15, da Lei nº 8/98, de 20 de Julho;
- b) Estar a trabalhar em outras empresas, por obrigação da entidade empregadora, sem o vínculo contratual e sem que para o efeito seja remunerado por estar a prestar trabalho nestas mesmas empresas. Trata-se das Empresas Entreposto Comercial de Moçambique, SARL, Moçambique Industrial e Inhaminga Safaris;
- c) Estar a prestar trabalho fora das horas de trabalho, incluindo fim de semana nas empresas já referidas sem qualquer compensação para além da falta de definição da sua categoria face à acumulação de funções (nº 2, do artigo 57, conjugado com os nºs 1 e 2, do artigo 32, todos da Lei 8/98, de 20 de Julho);
- d) Falta de condições de trabalho, *máxime*, no que tange aos meios de locomoção o que dificultava sobremaneira o cumprimento dos trabalhos, sobretudo quando se tratava de deslocação da empresa Toyota de Moçambique para Entreposto Comercial SARL, e vice-versa;
- e) Débitos na sua conta e consequente desconto no salário das despesas de reparação da viatura MMA 57-87, pertencente à apelante, usada para trabalhos em especial na deslocação do Recorrido da Toyota de Moçambique para Entreposto Comercial;
- f) Dificuldades por parte da apelante em conceder, ao apelado, férias a que tem direito, violando um direito fundamental plasmado na CRM. Recorde-se que a última vez que gozou férias foi em Julho de 2004, apenas 15 dias referentes a 2003.”

Ora, o apelado, para além de ter enumerado taxativamente, e por alíneas, as questões que forçaram a rescindir o contrato de trabalho e ter enunciado, logo no início do seu escrito, voltou a

fundamentar, na parte final, a sua posição tendo referido que o comportamento da apelante é propositado e tendente a forçá-lo a rescindir o contrato de trabalho, quiçá, sem exigir nenhuma compensação face ao desgaste físico e psicológico e ao tratamento desigual para quem fez parte da Comissão Liquidatária para a formação da própria apelante.

O apelado, refere ainda que foram inúmeras as injustiças a que foi vítima, o que quer dar a entender que não são só as que constam do seu escrito como se sentia explorado e descriiminado perante colegas de categoria igual ou inferior.

Numa simples hermenêutica dos factos ocorridos, aliado à categoria que o apelado ocupava, que era a de Chefe de Recursos Humanos e o tempo de serviço, nesta mesma categoria, 21 (vinte e um) anos de trabalho como Chefe de Recursos Humanos, não se afigura razoável o tratamento a que foi submetido.

Já não se compreendia-se, se tratasse de um trabalhador, com menos tempo de trabalho naquela função de Chefe de Recursos Humanos, mas não é o caso. Aliás, a apelante foi criada e encontrou o apelado já a desempenhar a função de Chefe de Recursos Humanos, por ter transitado da Empresa União Comercial de Moçambique SARL, conforme consta do 1º articulado da PI provado por despacho constante do BR que juntou nos autos.

Impunha-se, uma outra forma de tratamento e não a que foi submetido o apelado, ainda que não se considere opressiva, mas se mostra estranha, porque a apelante, na qualidade de responsável pela gestão global e responsável pela direcção de Centro de Trabalho, não devia admitir actos lesivos ao seu trabalhador, onerá-lo na reparação de um veículo automóvel que não lhe diz respeito, tal como aconteceu com o apelado.

O argumento da apelante segundo o qual pela acumulação dos postos de trabalho a que sujeitou o apelado pagava USD 200,00 carece de ser demonstrado, através de um documento elucidativo de que esta remuneração foi instituída exclusivamente ao apelado, pela extensão do seu contrato de trabalho para mais três empresas, como exige o nº 1, do artigo 342º, do Código Civil.

Os documentos de fls 37 e 38 emanados da apelante, provam que o valor de USD 200,00, à altura correspondente aos valores neles referidos, era pago ao apelado como remuneração complementar, integrando o salário mensal deste.

Para o apelado, estar a prestar actividades nestas empresas, era necessário ter sido desencadeado algum expediente que alterasse o contrato de trabalho vigente entre as partes, para o próprio bem das mesmas, mormente uma adenda que hoje seria junto aos autos para suportar tudo quanto a apelante pretende que seja objecto de uma reanálise. A título ilustrativo ainda que seja uma questão hipotética de acidente de trabalho do próprio apelado ou outras situações adversas, seria difícil uma solução adequada e certamente a apelante não iria responsabilizar-se porque nada poderia provar que o apelado foi instruído para trabalhar em outras empresas fora do seu contrato de trabalho.

Entretanto, como se vê, o trabalhador, ora apelado observou as formalidades prescritas na lei.

E a sentença em censura é meritória na análise que fez a respeito da justa causa, sobretudo nos fundamentos da decisão condenatória, quando destrinça as duas situações concluir pela legitimização da rescisão do contrato de trabalho, fundam-se, por um lado, no facto provado de o apelado, para além de prestar as funções inerentes à categoria de Chefe de Recursos Humanos da Toyota de Moçambique, SARL, exercer, por ordens da ré, funções idênticas em outras empresas. A acrescer às empresas aqui referidas, deve-se computar ainda com as respectivas delegações em todo o país e que, como se disse anteriormente, são pessoas jurídicas diversas uma da outra.

Concluiu aquela instância que ao não ser pago remuneração em função da quantidade e qualidade de trabalho prestado, a entidade empregadora violou um dos direitos do trabalhador, previsto na alínea b), do artigo 15, da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, o que aplaudimos, por ser meritória.

Por outro lado, concorreu ainda para a decisão de julgar verificada a justa causa de rescisão, o facto de a entidade empregadora ter imputado e, por isso, descontado sem autorização, na remuneração do trabalhador, o preço do conserto da viatura Toyota MMA-50-87, sem que tivesse, alguma vez e nos autos, provado a transferência de titularidade da propriedade para aquele.

Considerou, por isso, a primeira instância, que foi violada a obrigação de a entidade empregadora não efectuar descontos salariais sem autorização expressa e escrita do remunerado, nos termos do n.º 1, do artigo 54, da Lei do Trabalho.

E assim, asseverou o Tribunal que “*Tais comportamentos culposos da ré, constituem factos graves que desgastaram moral e materialmente o autor, impossibilitando a continuaçāo da relaçāo contratual estabelecida.*”.

Após esta conclusão, em função da subsunção legal feita, o Tribunal passou a condenar na indemnização, na devolução de valor, no pagamento pela acumulação de funções, no pagamento de férias e respectivo subsídio e ainda na remuneração correspondente a doze dias do mês de Junho, veja-se isso a fls. 197 a 200.

Outrossim, consta ainda dos autos (articulado 31º da petição inicial a fls. 9), que é na pessoa da Dona Odete Nunes, que agindo na qualidade de *Managing Director*, no dia 7 de Julho de 2006, pelas 11:00 horas, nas instalações da apelante, convocou o apelado a uma reunião, que foi concretizada nas instalações da empresa Entreponto Comercial de Moçambique, facto que não foi impugnado pela apelante.

Tendo em consideração que a apelante e o apelado se encontravam vinculados por uma relação laboral, significa que aquela é que detinha a direcção e autoridade, mediante remuneração. Ademais, mesmo tendo em atenção que o contrato de trabalho é de subordinação jurídica e económica, as partes deviam agir em pé de igualdade, o que permitiria ao apelado afrontar a apelante face ao que constatava no seu dia a dia e que violava culposamente os seus direitos.

Ao apelado exigia-se, na qualidade de trabalhador, o cumprimento dos seus deveres constantes do artigo 16 e gozar dos direitos plasmados no artigo 15, ambos da Lei do Trabalho em vigor na altura dos factos.

A apelante, na qualidade de empregador, competia-lhe cumprir com os deveres constantes do artigo 18, bem como fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar a actividade do apelado e suas condições de trabalho, em respeito ao postulado no artigo 19, da Lei do Trabalho já referido.

Não competia ao apelado repelir ao que era vítima, porquanto já se referiu que o contrato de trabalho é de subordinação jurídica e económica, onde o trabalhador está numa posição enfraquecida. Por isso, o legislador na sua rescisão do contrato de trabalho exige que o trabalhador apresente de forma escrita, com indicação expressa e inequívoca dos factos que a fundamentam, em respeito ao nº 4, do artigo 66, da Lei do Trabalho em vigor na altura dos factos.

Atentos aos argumentos apresentados pela apelante, a título de conclusões do recurso, face aos factos apresentados pelo apelado como causas de rescisão do contrato de trabalho com justa causa, porque o recurso deve ser analisado com profundidade nas conclusões.

Ora, como já nos debruçamos atrás, no ponto (E) das conclusões a Apelante refere que o *conceito de justa causa para efeitos do artigo 66, da Lei n.º 8/98 de 20 de Julho é o mesmo que existe para a rescisão por despedimento*. Em rigor, não existe rescisão por despedimento, de tal sorte que o legislador laboral, no artigo 62 e seguintes da Lei do Trabalho, demonstra a diferença entre rescisão do contrato e despedimento. O que existe é cessação do contrato que pode ser por despedimento ou por rescisão.

A Lei do Trabalho, a supracitada Lei nº 8/98, de 20 de Julho, estabelecia um tratamento mais favorável ao trabalhador, conforme se pode extrair na última parte do nº 3, do artigo 4.

À apelante, cabia transpor as seis questões apresentadas pelo apelado, sendo que, afirmar que o conceito de rescisão do contrato de trabalho com justa causa é o mesmo com o de despedimento não pode proceder.

Outra conclusão que não procede é o fundamento da apelante, segundo a qual afirma *existir anuênciam e concordância por parte do Recorrido para a coordenação dos recursos humanos que atingiram as empresas Entreponto Comercial, Moçambique Florestal, Moçambique Industrial e Inhaminga Safaris.*

Na qualidade de quem tem poderes de direcção e de regulamentação da actividade laboral, a apelante não apresenta sequer indícios de tal anuênciam. É que, mesmo que houvesse tal, não exonera à apelante de cumprir com as formalidades legais impostas por lei, nomeadamente remunerar o apelado dado o esforço acrescido por incluir outras empresas.

#### **v) Da compra e venda de viatura**

Relativamente ao alegado contrato de compra e venda a prestações *celebrado entre a Recorrente e Recorrido, em Julho de 2005, com reserva de propriedade, do veículo Toyota Camry, 200i, matrícula MMA 50-87*, igualmente não pode proceder, porquanto para prevalecer a sua pretensão, a apelante deveria apresentar um contrato de compra e venda a prestações, sob reserva de

propriedade formalizado em documento escrito, nos termos do retro mencionado nº 1, do artigo 342º, do Código Civil.

É que no ponto (K) das alegações do recurso, a apelante afirma com categoria que “foi celebrado entre a recorrente e recorrido em Julho de 2005 um contrato de compra e venda a prestações, com reserva de propriedade, do veículo Toyota Camry, 200i, matrícula MMA-5-87”, mas não junta aos autos essa importante prova. Mais, no ponto seguinte (L), assevera que o apelado terá feito o pagamento (que diz ser voluntário) de 8 meses, no valor de 11.112,12 MT. Foi voluntário ou foi em cumprimento das cláusulas do contrato assinado?

Deveria existir um contrato formal na base do qual se podia aferir da venda em prestações com reserva de propriedade, bem como o seu cumprimento em respeito aos artigos 874º e 934º, ambos do Código Civil.

Bem analisada esta questão, a apelante extrapolou do seu poder de autoridade e direcção que a lei, à altura dos factos, postulava.

A verdade é que, o apelado juntou a primeira factura de reparação da viatura MMA 50-87, extraída em seu nome, datada de 23 de Setembro de 2005, no valor de 16.576.286,00 MT, factura esta emitida pela apelante. Ora, a 16 de Março de 2006, 7 meses depois, a apelante volta a emitir uma outra factura no valor de 60.179.620,41 MT, em nome do apelado, conforme documentos 5 e 6 juntos da petição inicial.

O apelado iria pagar a que título? O substrato para alguém pagar uma viatura em prestações e com reserva de propriedade é o contrato onde seriam aferidas e definidas as prestações bem como o seu cumprimento. Entendemos assim, não ser exigível ao apelado, qualquer pagamento sem qualquer indício de existência do Contrato de Compra e Venda da viatura.

Assim, não havendo prova de ter havido um contrato, ainda que promessa, de compra e venda da viatura *Toyota Camry, 200i, matrícula MMA 50-87*. O certo é que o apelado custeou as despesas de reparação da viatura da apelante, comportamento que se afigura injusto e carregado de má-fé, o que faz sucumbir este argumento do recurso.

#### ***vi) Outros direitos***

Por último, e quanto a férias referentes ao ano de 2004 que a apelante alega estarem prescritas. Tendo em atenção a natureza jurídico do Contrato de Trabalho, como acima foi devidamente aflorado, é de subordinação jurídica, ainda que um trabalhador tenha férias, não lhe assiste o direito de gozá-las sem autorização da entidade empregadora.

Os autos mostram que foi sempre desejo do apelado, gozar as suas férias, mas, porque a sua presença era imprescindível, não foi possível o referido gozo, pelo que assiste a razão ao apelado para as ter gozado, até mesmo pela sua irrenunciabilidade – vide artigo 98 da Lei do Trabalho.

Como se pode depreender, a apelante não alinha nenhuma fundamentação com idoneidade para provocar a sua revogação, alteração ou modificação da sentença que põe em crise neste âmbito, senão indícios de tratamento desagradável ao apelado, na qualidade de um trabalhador exemplar e elemento imprescindível no seu quadro laboral, como ilustram os documentos 1, 2, 3 e 8 juntos à PI.

Igualmente, considerando a boa-fé que deve prevalecer nas relações jurídicas e fiduciárias, como é o caso em apreço, onde está como trabalhador um Chefe de Recursos Humanos com longo tempo de serviço, caracterizado por deveres recíprocos, artigos 16 e 18 da LT e pelas relações de confiança mútua entre a empresa e o seu Chefe de Recursos Humanos, desde a criação da empresa, impunha-se um tratamento com lisura, mesmo em se tratando de pretender a cessação da relação laboral.

Pelo expendido, se mostram, pois, reunidos os pressupostos legais para a rescisão do contrato por justa causa por parte do trabalhador.

Assiste, também, ao apelado, o direito de haver o valor de 16.576.286,00 MT, da antiga família do metical, hoje, 16.576,28 MT, descontado no seu salário pelo conserto da viatura da apelante

### **III. Decisão**

Nestes termos e por tudo o exposto, negam provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida, alterando-a, no seu quantum, no qual se acresce o valor de 16.576,28 MT (dezasseis mil, quinhentos e setenta e seis meticais e vinte e oito centavos), descontado no salário do conserto da viatura da apelante.

Custas pelas partes em 8%.

Maputo, 25 de Outubro de 2023

Hermenegildo Carlos Jossias Jone (Relator)

Vitorino Niquisse

Maria Alexandra Zamba