

Ano 2015 | N.º 85 | MENSAL

Tiragem 500 exemplares | Distribuição Gratuita

NEWSLETTER

As opiniões expressas pelos autores nos artigos aqui publicados, não veiculam necessariamente o posicionamento da SAL & Caldeira Advogados, Lda.

ÍNDICE

A Incompetência Do Tribunal Do Trabalho Para Conhecer Dos Pedidos De Reparação De Danos Não Patrimoniais (Danos Morais)

Execução baseada em sentença condenatória estrangeira

Inaplicabilidade da Lei n.º 7/2014, de 28 de Fevereiro aos processos do contencioso administrativo iniciados ao abrigo da Lei n.º 9/2001, de 7 de Julho

Meios de Vigilância a Distância vs Protecção da Dignidade do Trabalhador

Nova Legislação Publicada

Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2015 - (Agosto)

Informação sobre a alteração do subsídio monetário dos beneficiários do programa Subsídio Social Básico

NOTA DO EDITOR

Caro Leitor:

Nesta edição são abordados temas como “A Incompetência do Tribunal do Trabalho Para conhecer dos Pedidos de Reparação de danos não Patrimoniais (Danos Morais)”, “Execução baseada em sentença condenatória estrangeira”, “Inaplicabilidade da Lei n.º 7/2014, de 28 de Fevereiro aos processos do contencioso administrativo iniciados ao abrigo da Lei n.º 9/2001, de 7 de Julho” e “Meios de Vigilância a Distância vs Protecção da Dignidade do Trabalhador”.

Pode ainda, como habitualmente, consultar o nosso Calendário Fiscal e a Nova Legislação Publicada.

Tenha uma boa leitura !

Em termos de jurisprudência, pelo menos ao nível do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, nas suas Secções Laborais, tem havido uniformidade no sentido de se julgarem incompetentes para a apreciação e julgamento de pedidos de indemnização por danos morais, remetendo esta matéria aos Tribunais comuns, nomeadamente às Secções Cívicas. Cont. Pág. 2

É, pois, este o entendimento vertido no n.º 1 do artigo 49º do Código de Processo Civil, na redacção que lhe é conferido pelo Decreto-Lei n.º 1/2005 de 27 de Dezembro de 2005, à luz do qual as sentenças proferidas por tribunais ou por árbitros estrangeiros em país estrangeiro - com trânsito em julgado - só podem servir de base... Cont. Pág. 3

Todavia, a aplicação da Nova LPAC apresenta-se com algum desvio face ao princípio retro referido, porquanto ao abrigo do preceituado no seu artigo 228º, cujo texto é “o disposto na presente Lei aplica-se aos processos instaurados após a sua entrada em vigor”, resulta claramente a proibição da aplicação de tal princípio geral. Cont. Pág. 4

FICHA TÉCNICA

EDIÇÃO, GRAFISMO E MONTAGEM: SÓNIA SULTUANE - DISPENSA DE REGISTO: N.º 125/GABINFO-DE/2005

COLABORADORES: Emílio Arlindo Nhabai, Julena Júlio Siteo, Manuel Agostinho Nhina, Rafael Neves Banguine, Rute Nhatave, Sérgio Ussene Arnaldo, Sheila Tamyris da Silva.

SAL & Caldeira Advogados, Lda. é membro da DLA Piper Africa Group, uma aliança de firmas líderes de advocacia independentes que trabalham em conjunto com a DLA Piper, internacionalmente e em toda a África.

A INCOMPETÊNCIA DO TRIBUNAL DO TRABALHO PARA CONHECER DOS PEDIDOS DE REPARAÇÃO DE DANOS NÃO PATRIMONIAIS (DANOS MORAIS)

O presente artigo surge no contexto da prática verificada nos nossos Tribunais do Trabalho, pois, ocorrendo alguma situação controvertida na execução do contrato de trabalho, a parte lesada deduz um pedido de indemnização por danos não patrimoniais (danos morais) quando a ele haja lugar, paralelamente ao pedido de indemnização pela violação dos seus direitos laborais emergentes do contrato de trabalho.

O objectivo do presente artigo é analisar se os Tribunais do Trabalho têm competência para conhecer do pedido de indemnização por danos morais nas acções de impugnação de despedimento e emergentes do Contrato de Trabalho, considerando que a responsabilização por danos morais é de carácter meramente Cível, nos termos conjugados do artigo 496º e 483º, ambos do Código Civil (CC).

Antes de mais, importa salientar que, os Tribunais do Trabalho integram-se no leque da jurisdição especial nos termos do nº 2 do artigo 223º da Constituição da República de Moçambique (CRM), da epígrafe da Lei nº 18/92 de 14 de Outubro (Lei que cria os Tribunais do Trabalho), do artigo 66º do Código de Processo Civil (CPC) e do nº 2 do artigo 29º da Lei nº 24/2007 de 20 de Agosto (LOJ). Como tal, a sua competência é limitada às causas que a Lei expressamente submete à sua apreciação.

Contudo, embora criados pela citada Lei nº 18/92, de 14 de Outubro, os Tribunais do Trabalho nunca foram instituídos. As suas competências estão sob a batuta de Secções especializadas existentes nos Tribunais Judiciais Provinciais, como decorre do artigo 27º da citada lei. A título meramente exemplificativo, no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, temos a 9ª, 11ª, 12ª e 13ª Secções; no Tribunal Judicial da Província de Maputo, a 3ª e 4ª Secções; no Tribunal Judicial da Província de Nampula, a 4ª Secção.

Dentre o vasto leque das questões sujeitas à apreciação dos Tribunais do Trabalho, previstas no capítulo II da Lei que cria os Tribunais do Trabalho, não se verifica que este tenha competência para apreciar e julgar questões resultantes de danos não patrimoniais (que são por excelência, de natureza cível) e mais, a Lei em causa, preocupa-se em ressaltar a competência dos Tribunais Comuns, nos casos em que alguma questão da sua competência possa, também, ser por eles apreciada, a título de exemplo, temos a alínea g) do nº 1 do artigo 9º da Lei que cria os Tribunais do Trabalho que estabelece "competem, em especial, aos tribunais do trabalho conhecer, as questões entre trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora, a respeito de direitos e obrigações que resultem de actos praticados em comum nas suas relações de trabalho ou que resultem de acto ilícito praticado na execução do trabalho e por motivo deste, ressalvada a competência dos tribunais comuns quanto à responsabilidade civil conexa com a criminal".

Notar que, os artigos 8º, 9º, 10º, 11º e 12º da Lei nº 18/92, de 14 de Outubro, bem como o artigo 14º do Código de Processo do Trabalho (CPT), não prevêm a indicação expressa sobre a competência dos Tribunais do Trabalho para apreciar matéria de danos morais.

Por outro lado, encontramos o previsto na a) do nº 1 do artigo 9º da Lei que cria os Tribunais do Trabalho, que, compete aos Tribunais do Trabalho, conhecer e julgar as questões emergentes de relações de trabalho subordinado.

Esta disposição pode criar alguma confusão pelo facto de, não estabelecer de forma clara e limitativa, as questões de trabalho subordinado a que se refere, daí, alguns aplicadores da Lei entendam que podem efectuar pedidos de danos morais sofridos no âmbito do trabalho subordinado, numa acção emergente do contrato de trabalho ou cumulá-lo numa acção de impugnação de despedimento.

Em nosso entender, as questões emergentes de relações de trabalho subordinado que alude a alínea a) do artigo 9º da Lei nº 18/92, de 14 de Outubro, incide

sobre salários, bónus e demais prestações que podem ser exigíveis, mas com a exclusão dos danos morais. Para a reivindicação destes direitos, o meio processual adequado é a acção emergente de contrato de trabalho, diferente da acção de impugnação de despedimento para os casos de pedido de indemnização quando não haja justa causa no despedimento propriamente dito (o que decorre de processo disciplinar) e a rescisão do contrato de trabalho.

Tendo em atenção que a Lei que cria os Tribunais do Trabalho estabelece que os mesmos têm competência para conhecer e julgar as questões emergentes de relações de trabalho subordinado, coloca-se a seguinte pergunta: pode-se considerar que, os Tribunais do Trabalho tenham competência para apreciar matérias referentes aos danos morais quando estes tenham ocorrido no âmbito do trabalho subordinado?

Ora, estamos diante de uma situação em que, temos uma Lei especial que estabelece uma disposição ampla que, ainda que de forma implícita, leva-nos ao entendimento de que o Tribunal do Trabalho (Jurisdição Especial) pode julgar matéria da competência da Jurisdição Comuns, no caso concreto, de natureza cível, naquilo que a mesma não exceptua. Acompanhando este raciocínio, poderíamos chegar a conclusão de que os Tribunais do Trabalho podem conhecer dos pedidos de responsabilização por danos morais quando tenham se verificado no âmbito da relação laboral. Porém, este entendimento não se mostra correcto na medida em que, as normas de atribuição da competência dos Tribunais são expressamente estabelecidas por Lei e não permitem interpretação extensiva.

Diferente do tratamento dado à violação de deveres laborais que ao mesmo tempo consubstanciam crime, a Lei que cria os Tribunais do Trabalho não estabelece de forma clara a fronteira entre a sua competência e a competência dos Tribunais Comuns na apreciação de pedidos de reparação de danos morais (que são de natureza cível).


Em termos de jurisprudência, pelo menos ao nível do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, nas suas Secções Laborais, tem havido uniformidade no sentido de se julgarem incompetentes para a apreciação e julgamento de pedidos de indemnização por danos morais, remetendo esta matéria aos Tribunais comuns, nomeadamente às Secções Cíveis.

Conclusão:

É nosso entendimento que, apesar de os aplicadores do direito, frequentemente cumularem o pedido de reparação de danos morais aos pedidos formulados nas acções de impugnação de despedimento ou nas acções emergentes do contrato de trabalho e, em alguns casos, os Tribunais de Trabalho apreciarem esses pedidos, não deve a competência destes ser estendida à matéria de natureza cível por esta ser da exclusiva competência dos Tribunais comuns.

Importa ainda realçar que, não estamos perante um conflito de normas, pois, a Lei especial (Lei que cria os Tribunais do Trabalho) não estabelece que estes têm a competência para apreciar matéria de natureza cível, apenas estabelece uma norma genérica na descrição da sua competência que, pode criar condições para que se estenda o seu sentido e alcance.

No entanto, há também que considerar que, a Lei que cria os Tribunais do Trabalho, como uma Lei especial, devia ser mais clara e precisa nas normas que delimitam a competência destes.

Aos aplicadores da Lei, cabe tomar a devida atenção para que levem à apreciação do Tribunal do Trabalho, matéria da sua estrita competência e não a jurisdição comum, como é o caso dos pedidos de responsabilização por danos morais praticados por uma das partes na relação de trabalho. 



Julena Júlio Siteo
Consultora Júnior
Jurista
Email: jjsiteo@salcaldeira.com

De forma introdutória, o presente artigo versa sobre o tema “a execução baseada em sentença condenatória estrangeira” e tem como fito escarpelar sumariamente a sentença condenatória estrangeira, enquanto título executivo, desde a sua admissibilidade na ordem jurídica moçambicana à sua qualificação como título executivo executável nos tribunais nacionais.

Toda a execução pressupõe sempre o dever de realização de uma obrigação e tem por base um título, pelo qual se determina o fim e os limites da acção executiva. A existência de um título executivo é um pressuposto formal que condiciona a exequibilidade de um direito, conferindo-lhe a certeza necessária à admissibilidade da acção executiva. O título é, portanto, a condição necessária e suficiente da acção executiva - *nulla executio sine título*.

Assim, o tipo de acção executiva é sempre determinado em face do título executivo: consoante deste conste uma obrigação de pagamento de quantia certa, uma obrigação de entrega de coisa ou uma obrigação de prestação de facto.

No ordenamento jurídico moçambicano, as espécies de títulos executivos encontram-se arroladas no artigo 46º do Código de Processo Civil.

Com efeito, à luz do que se acha preceituado na alínea a) do artigo 46º e no nº I do artigo 47º do diploma legal acima citado, as sentenças condenatórias transitadas em julgado têm força executiva e servem de base à execução.

Às sentenças condenatórias são equiparados os despachos e outras decisões ou actos de autoridade judicial que condenem no cumprimento duma obrigação, assim como as decisões dos tribunais arbitrais, nacionais e estrangeiros.

Como exemplos de despachos condenatórios executáveis, temos os que imponham multas às partes ou a testemunhas, condenem à indemnização ou fixem honorários de peritos, depositários ou liquidatários judiciais.

Entretanto, as sentenças condenatórias estrangeiras, para que sejam eficazes na ordem jurídica moçambicana, devem ser imprescindivelmente submetidas ao processo de revisão e confirmação.

É, pois, este o entendimento vertido no nº I do artigo 49º do Código de Processo Civil, na redacção que lhe é conferido pelo Decreto-Lei nº I/2005 de 27 de Dezembro de 2005, à luz do qual as sentenças proferidas por tribunais ou por árbitros estrangeiros em país estrangeiro - com trânsito em julgado - só podem servir de base à execução depois de revistas e confirmadas pelo tribunal moçambicano competente, salvo convenção ou tratado internacional que disponha em contrário.

Arelado à disposição acima, o nº I do artigo 1094º do Código de Processo Civil, estabelece que, sem prejuízo do que se acha estabelecido em tratados e leis especiais, nenhuma decisão sobre direitos privados, proferida por tribunal estrangeiro, tem eficácia em Moçambique, seja qual for a nacionalidade das partes, sem estar revista e confirmada.

A competência para tramitação dos processos de revisão e confirmação de sentenças estrangeiras está adstrita ao Tribunal Supremo, como resulta do artigo 1095º do Código de Processo Civil e da alínea f) do artigo 50º da Lei

nº 24/2007, de 20 de Agosto.


Entretanto, para que uma sentença estrangeira seja revista pelo Tribunal Supremo é necessário que a mesma preencha os requisitos estabelecidos no artigo 1096º do Código de Processo Civil, designadamente: (a) Que não haja dúvida sobre a autenticidade do documento de que conste a sentença nem sobre a inteligência da decisão; (b) que tenha transitado em julgado segundo a lei do país em que foi proferida; (c) provenha de tribunal competente segundo as regras de conflito da jurisdição moçambicana; (d) não possa invocar-se a excepção de litispendência ou de caso julgado com fundamento em causa afecta a tribunal moçambicano, excepto se foi o tribunal estrangeiro que preveniu a jurisdição; (e) o réu tenha sido devidamente citado, salvo tratando-se de causa para que a lei moçambicana dispensaria a citação inicial; e, se o réu foi logo condenado por falta de oposição ao pedido, que a citação tenha sido feita na própria pessoa; (f) não contenha decisões contrárias aos princípios da ordem pública Moçambicana; e (g) tendo sido proferida contra moçambicano, não ofenda as disposições do direito privado moçambicano, quando por este devesse ser resolvida a questão segundo as regras de conflito do direito moçambicano. A preterição dos requisitos acima mencionados tem como cominação legal a recusa da confirmação da sentença estrangeira pelos tribunais moçambicanos.

Obtida a decisão confirmatória, a sentença proferida por tribunal estrangeiro passa a ter igual valor que quaisquer outras sentenças proferidas por tribunais moçambicanos. Portanto, passa a ser eficaz no ordenamento jurídico moçambicano, podendo, *ipso iure*, servir de base à execução.

Não obstante, conforme nos referimos precedentemente, a acção executiva pressupõe o incumprimento da obrigação, o que significa que não basta que o exequire esteja munido de um título executivo - neste caso, em forma de uma sentença condenatória estrangeira - é necessário que a obrigação nele contida seja certa, líquida e exigível, sem o que a execução não pode prosseguir, conforme resulta do artigo 802º e seguintes do Código de Processo Civil.

A certeza do título executivo é um elemento qualitativo e refere-se à existência ou não do débito, a liquidez refere-se ao quantum debeatur (valor) do objecto da obrigação e a exigibilidade refere-se ao vencimento da obrigação.

Tendo em vista o precedentemente exposto, para que a sentença condenatória estrangeira sirva de base à execução, é necessário que, por um lado, seja revista e confirmada pelo tribunal supremo e, por outro, contenha os elementos constitutivos do título executivo, ou seja, que contenha uma obrigação certa, líquida e exigível.

A execução baseada em sentença estrangeira segue uma tramitação idêntica à das execuções dos títulos executivos nacionais, dependendo da obrigação a ser cumprida coercivamente. Não é de todo relevante o tipo de execução a que se submete o executado, porquanto com a acção executiva não se pretende esclarecer os factos que deram origem ao litígio, mas somente a efectivação coerciva da obrigação nos justos limites estabelecidos no título executivo, conforme poderá ser uma execução para o pagamento de quantia certa, uma execução para entrega de coisa certa ou uma execução para a prestação de facto. 



Manuel Agostinho Nhina
Consultor Júnior
Jurista
Email: mnhina@salcaldeira.com

INAPLICABILIDADE DA LEI N.º 7/2014, DE 28 DE FEVEREIRO AOS PROCESSOS DO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO INICIADOS AO ABRIGO DA LEI N.º 9/2001, DE 7 DE JULHO

O ordenamento jurídico moçambicano tem vindo a conhecer diversas reformas legislativas, quer no que respeita ao Direito Substantivo, quer Adjectivo (Processual).

Relativamente a jurisdição administrativa, encontra-se em vigor desde o ano passado, a Lei n.º 7/2014, de 28 de Fevereiro (lei que regula os procedimentos atinentes ao processo administrativo contencioso e revoga totalmente a lei n.º 9/2001, de 7 de Julho e os artigos 106º e 107º da lei n.º 2/97, de 18 de Fevereiro).

Para efeitos deste artigo, trataremos a Lei n.º 7/2014, de 28 de Fevereiro como a “Nova LPAC” e a Lei n.º 9/2001, de 7 de Julho, como a “Antiga LPAC”.

Conforme se deve saber, quer a Antiga, quer a Nova LPAC, são compostas por normas que integram o Direito Adjectivo, que regra geral, são imediatamente aplicáveis aos processos pendentes à data da sua entrada em vigor, vigorando por isso o princípio da vigência imediata das leis processuais.

Todavia, a aplicação da Nova LPAC apresenta-se com algum desvio face ao princípio retro referido, porquanto ao abrigo do preceituado no seu artigo 228º, cujo texto é “o disposto na presente Lei aplica-se aos processos instaurados após a sua entrada em vigor”, resulta claramente a proibição da aplicação de tal princípio geral.

Esta é uma disposição genuína na História do Direito Processual Administrativo Contencioso Moçambicano, onde não se encontra similar norma em anteriores leis (processuais administrativas). Aliás, inovações como estas num ordenamento jurídico que durante décadas habituou-se a implementar princípios processuais clássicos são alvo de ignorância ou desconhecimento de alguns actores da Administração da Justiça, incluindo os próprios tribunais administrativos (e o Tribunal Administrativo) que diariamente têm lidado com inúmeros processos administrativos. No entanto, conforme resulta do preceituado no art. 6º do Código Civil, “a ignorância ou má interpretação da lei não justifica a falta do seu cumprimento nem

isenta as pessoas das sanções nela estabelecidas”.

Com efeito, com a entrada em vigor da Nova LPAC, os prazos, os actos, as formalidades, entre outros, passaram a ser definidos por uma nova Lei, que é a Nova LPAC, podendo em alguns casos existir um campo de convergência com as disposições previstas na Antiga LPAC, sem prejuízo de existirem divergências entre tais normas. Em caso de divergência, devem sempre prevalecer as normas contidas na Nova LPAC, salvo se o processo tiver iniciado antes da sua entrada em vigor, caso em que deverão ser aplicadas as disposições da Antiga LPAC.

Analisemos, no exemplo abaixo, o impacto prático da má aplicação da Nova LPAC aos processos iniciados ao abrigo da Antiga LPAC:


- Na Antiga LPAC, o recurso de agravo ou de apelação devia ser interposto mediante a submissão de um requerimento no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da notificação da decisão que se pretende recorrer (art. 141º) e carecia, em momento posterior, da apresentação de alegações no prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da data da notificação do despacho de admissão do recurso (art. 142º, n.º 1), excepto os processos considerados urgentes, como por exemplo o pedido de suspensão de eficácia de acto administrativo, cujo requerimento de interposição de recurso e alegações, devem ser apresentados em simultâneo, no prazo de 10 dias (art. 142, n.º 2 e art. 149º, n.º 1).
- Ora, na Nova LPAC, o recurso de agravo ou de apelação é interposto mediante a submissão do requerimento de recurso (no qual se indica a espécie) simultaneamente com as respectivas alegações, num único prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da data da notificação da decisão (acórdão) que se pretende recorrer, como decorre do n.º 1 do art. 166º e art. 168º.

Embora seja este o novo modo de proceder imposto pela Nova LPAC, a verdade é que, vezes sem conta, nos dias de hoje ainda assiste-se, a nível dos tribunais administrativos provinciais, inclusive o Tribunal Administrativo, notificações de despachos de apresentação de alegações no prazo de 30 dias aos processos que tiveram

início ao abrigo da Antiga LPAC. Conforme já se referiu, este prazo de 30 dias para recorrer da decisão (acórdão), isto é, submeter o requerimento de recurso e as respectivas alegações (em simultâneo), apenas têm lugar caso o processo tenha iniciado posteriormente a vigência da Nova LPAC, por força do previsto no art. 228º.

De um modo geral, tem-se notado, que os tribunais administrativos assim como o Tribunal Administrativo têm dado prioridade aos processos submetidos em datas mais remotas, focando-se esporadicamente aos processos submetidos recentemente, isto é, 2014 e 2015. No entanto, como se deve facilmente concluir, relativamente ao maior número de processos tramitados pelos tribunais administrativos e o Tribunal Administrativo, estes devem sujeitar-se as disposições contidas na Antiga LPAC, mas infelizmente, partindo de uma convicção errada e do tradicional princípio da vigência imediata das leis processuais, estes têm dado seguimento àqueles processos socorrendo-se aos disposições contidas na Nova LPAC, o que é errado.

Nesta conformidade e porque se trata de um erro que tem vindo a ganhar espaço, mostra-se urgente e crucial a necessidade de investir na formação e capacitação sobre a aplicação da Nova LPAC, aos recursos humanos afectos à Jurisdição Administrativa. É que, a não ser assim, a aplicação da Nova LPAC a um processo instaurado antes da sua entrada em vigor, poderá, por exemplo, acomodar recursos extemporâneos ao abrigo da Antiga LPAC, uma vez que a Nova LPAC preconiza prazos mais alargados para recorrer enquanto a Antiga LPAC mostrava-se com prazos mais reduzidos.

Em breves linhas, importa alertar que aos processos iniciados antes da vigência da Nova LPAC, independentemente de terem subido para a segunda instância já na vigência da Nova LPAC, continuam a reger-se pelas disposições contidas na Antiga LPAC, como decorre da cominação do artigo 228º da Nova LPAC. 



Emílio Arlindo Nhabai
Consultor Júnior
Jurista
Email: enhabai@salcaldeira.com

MEIOS DE VIGILÂNCIA A DISTÂNCIA VS PROTECÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O advento das tecnologias de informação e comunicação (TICs) tem constituído objecto de estudo e "acessos" debates nas várias áreas do conhecimento, com especial enfoque às ciências sociais, devido a influência e impacto que o seu desenvolvimento meteórico tem causado no dia-a-dia da vida das pessoas.

A ciência jurídica não está alheia a esta realidade, procurando acompanhar o seu evoluir e regular a sua utilização sob várias vertentes, especialmente em relação a necessidade de garantir o seu adequado uso, assim como o correcto manuseamento dos dados que se possam obter através destas.

Constitui, no entanto, objecto desta breve reflexão a influência que as TICs, na sua vertente vigilância remota, exercem na vida privada das pessoas, em particular ao que à relação laboral diz respeito.

Delimitação do Problema

A relação laboral pressupõe, à partida, a existência de entes imbuídos de personalidade jurídica, cuja protecção compete à ordem jurídica assegurar. Ao trabalhador assistem direitos inerentes à sua personalidade, cujo exercício, embora algumas vezes se mostre parcialmente limitado pela subordinação e pelo exercício do poder de direcção do empregador, devem continuar a merecer tutela jurídica durante a prestação da sua actividade laboral. Não é por acaso que o direito à privacidade, à imagem e reserva sobre a intimidade da vida privada, constituem bens fundamentais com cobertura constitucional (artigo 41 da Constituição da República de Moçambique).

A utilização dos meios de vigilância à distância nos locais de trabalho ou durante o exercício das funções às quais o trabalhador se encontra adstrito, o caso das câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones, mecanismos de escuta e registo telefónico, equipamentos de localização geográfica (GPS), entre outros, levanta, em muitos casos e, em particular em relação aos trabalhadores sujeitos aos mesmos, debates quanto à sua legalidade e legitimidade na medida em que o seu uso inadequado e/ou abusivo possa coarctar o livre exercício da criatividade e manifestação da personalidade dos trabalhadores.

Dúvidas não subsistem em relação à utilidade, vantagens e praticidade do uso destes meios quando digam respeito a criação de condições de segurança das pessoas e património. Entretanto, o problema coloca-se pelo facto destas propiciarem uma verdadeira restrição dos direitos fundamentais do trabalhador:

Em que medida poderá o empregador fazer o uso

dos meios de vigilância sem comprometer os direitos dos trabalhadores?

De uma forma geral, a videovigilância, por ser uma tecnologia que permite identificar infractores, tem uma boa aceitação por parte dos cidadãos e, em última análise, serve de meio de prova para fundamentar a condenação popular:

Sob ponto de vista laboral a questão não se mostra pacífica. Ora, se, por um lado, o controlo da prestação de trabalho pelos trabalhadores mostra-se pertinente sob o ponto de vista do empregador; no âmbito do exercício do seu poder de direcção, mostra-se, por outro lado, legítimo ao trabalhador reclamar a exposição que estes meios podem originar à sua imagem e requerer a limitação da sua utilização, como forma de salvaguardar a sua liberdade de expressão e privacidade, que constituem direitos fundamentais com tutela constitucional.

Este conflito de direitos e poderes leva-nos a reflectir sobre a necessidade de imposição de limites à utilização dos meios de vigilância à distância.

Enquadramento à Luz da Lei do Trabalho

A Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, doravante LT) estabelece no nº 1 do artigo 8 a proibição da utilização dos meios de vigilância à distância quando estes se destinem a controlar o desempenho do trabalhador. No entanto, estes são admissíveis quando se destinem à protecção e segurança de pessoas e bens, bem como quando a sua utilização integre o processo produtivo, devendo, neste caso, o empregador informar ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos referidos meios.

É largamente aceitável, sob o ponto de vista laboral, a instalação de meios de captação e registo de sons (microfones) e câmaras de vigilância, em estabelecimentos de atendimento ao público (bancos, aeroportos, bombas de gasolina, etc) ou em estabelecimentos onde a particular natureza da actividade o justifique (registo das comunicações no controlo do tráfego aéreo e linhas de atendimento ao cliente).

Entretanto, estes meios não podem ser usados como forma de controlar o desempenho dos trabalhadores e, por maioria de razão, os dados resultantes dos registos obtidos por esta via, não podem servir como meios de prova em sede de processo disciplinar; pois neste caso a sua reprodução e divulgação pode constituir violação do direito à privacidade e de imagem do trabalhador.

Os meios de vigilância podem ser usados apenas quando tiverem por finalidade proteger a segurança

das pessoas e bens, especialmente em locais de acesso ao público ou áreas abertas ao acesso de pessoas estranhas ao serviço e onde exista fundado risco de ocorrência de infracções/delitos contra as pessoas e o património. Esta vigilância deve ser efectuada de forma genérica, com o objectivo de detectar factos, ocorrências ou acontecimentos não ligados ao desenvolvimento normal da actividade da empresa, sendo proibida a sua instalação com o intuito de controlar de forma directa os postos de trabalho ou focalizar especialmente ao campo de acção de trabalhadores individualmente considerados.

A utilização destes meios deve, portanto, obedecer a critérios objectivos por forma a evitar o recurso abusivo e arbitrário que possa conduzir à limitação dos direitos dos trabalhadores.


A LT define de forma tímida e subtil os critérios a observar pelo empregador no momento de decidir sobre a utilização destes meios, ficando a mercê deste o poder avaliar a sua aplicabilidade desde que possa justificar a sua finalidade (protecção e segurança de pessoas e bens) e necessidade (integrarem o processo produtivo).

É, pois, pertinente que o legislador laboral estabeleça limites e procedimentos claros para disciplinar o recurso a estes meios em prol da defesa e salvaguarda da privacidade e imagem dos trabalhadores.

A nível do direito comparado, o Código do Trabalho Português faz depender a utilização destes meios à obtenção de autorização da Comissão Nacional da Protecção de Dados, cujo pedido deverá ser acompanhado de um parecer da comissão dos trabalhadores.

Conclusão

O recurso aos meios de vigilância no ambiente de trabalho ou durante o exercício das funções adstritas ao trabalhador, deve ser entendido como uma medida de carácter excepcional, cuja aplicação deverá ser permitida nos termos estritamente necessários, desde que se mostre adequada a atingir os fins propostos, de tal sorte que os referidos fins sejam tão importantes, relevantes e imprescindíveis para a protecção dos trabalhadores e do património ao ponto de justificar o acolhimento da "ameaça" ao exercício do direito à reserva da intimidade privada e imagem do trabalhador.

O empregador deverá, pois, avaliar e sempre procurar aplicar um sistema de controlo adequado que garanta o mínimo de intromissão na privacidade dos trabalhadores. 



Rafael Neves Banguine
Consultor Sénior
Jurista
Email: rbanguine@salcaldeira.com



Rute Nhatave
Arquivista / Bibliotecária
Email: rnhatave@salcaldeira.com

Resolução nº 1/2015 de 24 de Junho de 2015 - Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério da Justiça, Assuntos Constitucionais e Religiosos.

Resolução nº 2/2015 de 24 de Junho de 2015 - Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério da Administração Estatal e Função Pública.

Resolução nº 3/2015 de 26 de Junho de 2015 - Aprova o Estatuto Orgânico da Inspeção-Geral de Finanças.

Resolução nº 4/2015 de 26 de Junho de 2015 - Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério da Agricultura e Segurança Alimentar.

Resolução nº 7/2015 de 29 de Junho de 2015 - Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério da Economia e Finanças.

OBRIGAÇÕES DECLARATIVAS E CONTRIBUTIVAS - CALENDÁRIO FISCAL 2015

AGOSTO



Sérgio Ussene Arnaldo
Assessor Fiscal e Financeiro
Grupo de Prática: Tributário - Assessoria e Treino
Email: sussene@salcaldeira.com

INSS	10	Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Agosto de 2015.
IRPS	20	Entrega do imposto retido na fonte de rendimentos de 1 ^a , 2 ^a , 3 ^a , 4 ^a e 5 ^a categoria bem como as importâncias retidas por aplicação de taxas liberatórias durante o mês de Agosto 2015.
IRPC	20	Entrega do imposto retido durante o mês de Julho de 2015.
	30	2 ^a Prestação do Pagamento especial por Conta do IRPC.
IS	31	Entregar as importâncias devidas pela emissão de letras e livranças, pela utilização de créditos em operações financeiras referentes ao mês de Julho de 2015.
IPM	31	Entrega do Imposto pela extracção mineira referente ao mês de Julho de 2015.
IPP	31	Entrega do Imposto referente a produção de petróleo referente ao mês de Julho de 2015.
ICE	31	Entrega da Declaração, pelas entidades sujeitas a ICE, relativa a bens produzidos no País fora de armazém de regime aduaneiro, conjuntamente com a entrega do imposto liquidado (nº 2 do artigo 4 do Regulamento do ICE).
IVA	31	Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Julho acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

INFORMAÇÃO SOBRE A ALTERAÇÃO DO SUBSÍDIO MONETÁRIO DOS BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA SUBSÍDIO SOCIAL BÁSICO



Sheila Tamyris da Silva
Assistente
Grupo de Prática: Bancário & Cambial
Email: sslva@salcaldeira.com

O Decreto nº 10/2015 de 8 de Junho, fixa o valor a ser transferido para os beneficiários do Programa Subsídio Social Básico e revoga o Decreto nº 4/2014 de 7 de Fevereiro.

Assim sendo, o valor do Subsídio Social Básico para os agregados familiares elegíveis, aprovado a 2 de Junho de 2015, passa a partir de Janeiro do corrente ano, a ser o seguinte:

Número de pessoas por agregado familiar	Valor do SSB
Agregado familiar constituído por uma pessoa	310,00 MT
Agregado familiar constituído por duas pessoas	390,00 MT
Agregado familiar constituído por três pessoas	460,00 MT
Agregado familiar constituído por quatro pessoas	530,00 MT
Agregado familiar constituído por cinco ou mais pessoas	610,00 MT

Sede
Av. Julius Nyerere, 3412 • Caixa Postal 2830
Telephone: +258 21 241 400 • Fax: +258 21 494 710 • admin@salcaldeira.com
www.salcaldeira.com
Maputo, Moçambique

Escritório em Tete
Av. Eduardo Mondlane, Tete Shopping, 1º andar
Telephone: +258 25 223 113 • Fax: +258 25 223 113
Tete, Moçambique

Escritório em Pemba
Rua XV – Bairro de Cimento – Cidade de Pemba
Telephone: +258 27 221 111 • Fax: +258 21 221 268
Pemba, Moçambique

Contacto na Beira
Av. do Poder Popular, 264, Caixa Postal 7
Telephone: +258 23 325 997 • Fax: +258 23 325 997
Beira, Moçambique

Parceiros - Distinções

