

TASSEMBEDO T. Ludovic

contra

Bolsa de Valores Regional (BRVM)

"Direito comunitário da função pública - Ação de indemnização - Competência do Tribunal de Justiça da UEMOA - Inobservância das disposições estatutárias - Inadmissibilidade".

Síntese do acórdão

1. Competência do Tribunal de Justiça da UEMOA

No que diz respeito ao estatuto do pessoal da BRVM, o juiz da ação é também o juiz da exceção.

Resulta das disposições dos Estatutos da BRVM e dos Regulamentos de aplicação dos referidos Estatutos que o Tribunal de Justiça da UEMOA é competente para dirimir qualquer litígio entre a BRVM e um ou vários dos seus trabalhadores relativamente à aplicação dos Estatutos e à segurança do emprego.

2. O respeito pelas disposições do Estatuto é uma questão de ordem pública, na medida em que diz respeito ao procedimento administrativo, que constitui uma formalidade substancial.

Por conseguinte, um recurso que não cumpra os requisitos legais é inadmissível.

RELATÓRIO DO JUIZ-RELATOR

Por requerimento datado de 30 de julho de 2002, registado na Secretaria do Tribunal de Justiça da UEMOA em 2 de agosto de 2002 com o número 02/2002, TASSEMBEDO T. Ludovic, engenheiro informático, antigo responsável pelas redes do departamento de informática da Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM), por intermédio do seu advogado Maître Mamadou SAVADOGO, Avocat à la Cour de Ouagadougou, Burkina Faso, intentou uma ação de indemnização para obter a condenação da BRVM no pagamento da quantia de 43.550.496 FCFA a título de direitos contratuais e de indemnização pelo prejuízo sofrido. Pediu igualmente que a BRVM lhe emitisse um certificado de trabalho.

Em resposta datada de 9 de dezembro de 2002, o Sr. TASSEMBEDO alterou o quantum do seu pedido inicial e reclama agora o montante total de 37.674.486 FCFA.

I. OS FACTOS

Os factos do processo, tal como expostos pela recorrente e não contestados pela recorrida, são os seguintes

Foi contratado pela BRVM em 15 de setembro de 1997 e nomeado chefe do departamento informático,

O Sr. TASSEMBEDO afirma que exerceu as suas funções sem receber a totalidade da remuneração acordada entre ele e a sua entidade patronal. Na sequência de numerosas queixas, foi impedido de entrar no seu gabinete e nas instalações da BRVM em 30 de outubro de 2000. Após a constatação desta situação por um oficial de justiça, foi reintegrado no seu posto de trabalho pela entidade patronal, que o notificou de um lay-off de dois meses com efeitos a partir de 3 de novembro de 2000. Em 7 de novembro de 2000, interpôs, sem sucesso, um recurso administrativo junto do seu diretor-geral.

Em 22 de dezembro de 2000, este último impôs uma nova sanção, uma repreensão por insubordinação, relativamente aos mesmos factos.

TASSEMBEDO interpôs um novo recurso administrativo junto do seu superior hierárquico, sem sucesso.

Quando a primeira sanção expirou, regressou ao trabalho em 2 de janeiro de 2001, mas foi-lhe retirado o cartão eletrónico que lhe permitia aceder à sala de informática. Em 5 de fevereiro de 2001, recebeu uma nova nota do seu chefe de serviço especificando as medidas restritivas adicionais que lhe foram aplicadas.

Ainda segundo o requerente, em 30 de março de 2001, voltou a contactar o Diretor-Geral que, por sua vez, lhe enviou uma carta que fixava um período de estágio de três meses, que expirava em 25 de abril de 2001, e que incluía igualmente termos "insultuosos".

Após o termo do período de estágio, o Sr. TASSEMBEDO escreveu ao seu chefe de serviço para saber o que devia fazer. Em resposta, foi-lhe comunicado que não só as medidas restritivas se mantinham, como também tinha sido instaurado um processo disciplinar contra si.

O recorrente recordou que, face a esta perseguição implacável, que se traduziu em duas sanções disciplinares sem conselho de disciplina, em medidas destinadas a tornar o ambiente de trabalho insuportável, numa troca de mais de quinze cartas num ano, tudo com o objetivo de complicar a sua situação administrativa, acabou por se demitir da BRVM por carta de 23 de maio de 2001.

Acrescentou que, da leitura dos factos e do relatório do Conselho de Disciplina, se depreende que um certo número de comportamentos, medidas e atitudes tiveram por efeito inviabilizar as suas condições de trabalho e, por conseguinte, levaram-no a demitir-se.

Considerou que se tratava de um despedimento sem justa causa disfarçado. De acordo com a jurisprudência constante, o responsável pela rescisão em tais circunstâncias é o empregador, e não o trabalhador, que se limitou a ceder a pressões, uma vez que o empregador, e não o trabalhador, tinha a vontade de rescindir o contrato.

Afirma ainda que, uma vez que a rescisão ocorreu sem qualquer culpa justificável da sua parte, tem direito a reclamar não só a quantia de 24 554 034 FCFA a título de indenização, mas também as quantias de :

- 5.456.452 FCFA a título de indemnização por despedimento,
- 7.200.000 CFAF de indemnização por responsabilidade civil,
- 6.340.000 FCFA para despesas de subsistência suplementares,

um total de 43.550.486 FCFA.

O recurso foi notificado ao Diretor-Geral da Bourse Régionale des Valeurs Mobilières por carta do secretário do Tribunal de Justiça de 21 de agosto de 2002.

Por carta de 30 de setembro de 2002, o diretor-geral da BRVM informou o Tribunal da nomeação do seu mandatário na pessoa do Sr. Léopold OUEDRAOGO, chefe do gabinete nacional da BRVM para o Burkina Faso.

Por carta de 4 de novembro de 2002, Harouna SAWADOGO informou o Tribunal da sua nomeação para defender os interesses da BRVM.

Após ter sido ouvido o advogado-geral, o Tribunal decidiu abrir a fase oral do processo sem diligências prévias de instrução.

No entanto, convidou o requerente a apresentar o estatuto do pessoal da BRVM e cópias das decisões judiciais citadas no seu pedido de 30 de julho de 2002.

II. OBSERVAÇÕES DAS PARTES

O Sr. TASSEMBEDO conclui pedindo que o Tribunal se digne

*** sob a forma de**

- rejeitar os fundamentos de incompetência e de inadmissibilidade invocados pela BRVM ;
- como resultado :

- 1) declarar-se competente ;
- 2) declarar o recurso do recorrente admissível;

*** na parte de trás**

- declarar que a demissão da recorrida foi provocada e obtida sob coação e constitui, de facto, um despedimento;
- declarar que o despedimento é injusto;
- condenar a BRVM a pagar ao queixoso o montante total de 37 674 486 FCFA;
- condená-la nas despesas, que serão atribuídas ao Maître Mamadou SAVADOGO numa base pro rata.

A BRVM alega que o Tribunal deveria:

*** in limine litis**

ao diretor

declarar-se incompetente para examinar o recurso interposto por TASSEMBEDO T. Ludovic, com base no artigo 27.º do Ato Adicional n.º 10/96 relativo ao Estatuto do Tribunal de Justiça da UEMOA e no artigo 15.º do Regulamento n.º 01/96/CM relativo ao Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça da UEMOA;

Em alternativa

Declarar e decidir que o recurso interposto em 2 de agosto de 2002 por TASSEMBEDO T. Ludovic foi interposto em violação do artigo 2401.o do Estatuto e do artigo 6105.o das suas normas de execução, na medida em que T. TASSEMBEDO não recorreu a uma comissão de arbitragem, como era exigido antes de qualquer recurso ao Tribunal;

em conformidade

declarar o referido recurso
inadmissível;

*** A título subsidiário, quanto ao mérito**

- declarar o recurso inadmissível por falta de base jurídica;
- rejeitar os fundamentos invocados pela recorrente;

como resultado :

- o de todos os pedidos infundados do Sr. TASSEMBEDO T. Ludovic de todos os seus pedidos infundados;
- condená-la a pagar todas as despesas.

III. FUNDAMENTOS E ARGUMENTOS DAS PARTES

1. Jurisdição

A. Fundamentos e argumentos da BRVM

Por nota de 5 de novembro de 2002, o BRVM, que conclui pela incompetência da Cour de céans para conhecer do recurso interposto por TASSEMBEDO T. Ludovic, salienta que nenhum dos textos em que o demandante baseia o seu pedido de indemnização atribui ao Tribunal de Justiça da UEMOA competência para dirimir os litígios decorrentes da rescisão do contrato entre as partes. Alega, além disso, que uma ação de indemnização só pode ser intentada contra os órgãos da União.

Considera que, de qualquer modo, a competência do Tribunal não deve ser determinada por referência aos textos da BRVM, mas com base no Protocolo Adicional n.º 10/96 relativo aos Estatutos do Tribunal de Justiça da UEMOA e no Regulamento n.º 01/96/CM relativo ao Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça da UEMOA.

Além disso, indica que o pedido de TASSEMBEDO não se insere em nenhum dos domínios de competência do Tribunal de Justiça.

B. Fundamentos e argumentos da recorrente

Em resposta datada de 9 de dezembro de 2002, o recorrente, através do seu advogado, pediu a improcedência da exceção de incompetência, recordando que o título 6 do Estatuto, que contém o artigo 6105º, se intitula "*Segurança do emprego*". Acrescenta que não há necessidade de voltar ao artigo 2401º do Estatuto, na medida em que as normas de execução constituem apenas a definição prática do Estatuto, que "*não podem contradizer ou alterar (em) qualquer disposição*". Sustenta que resulta claramente do capítulo 1 do título 6 das normas de execução que a segurança do emprego na BRVM é assegurada, em última instância, pelo tribunal de primeira instância. Ainda de acordo com o recorrente, não vê como é que o tribunal responsável pela revisão da segurança do seu emprego não poderia avaliar as circunstâncias em que o perdeu.

Segundo o recorrente, o artigo 6101.o do Estatuto, relativo à segurança do emprego, trata efetivamente do despedimento.

A recorrente recorda que a BRVM não foi reconhecida por nenhum outro órgão jurisdicional para além da Cour de céans para decidir sobre os litígios que possam surgir entre ela e os seus agentes.

Note-se que a BRVM, depois de ter dito aos seus agentes para apresentarem ao tribunal os litígios que contra ela pudessem surgir, alega agora que a competência do tribunal não pode ser apreciada em relação aos textos da BRVM.

O Tribunal de Justiça da UEMOA, por seu lado, salienta que a questão que se coloca é a de saber se a definição da competência do Tribunal de Justiça da UEMOA é limitativa e exclui qualquer atribuição convencional de competência.

Considera que nenhuma disposição dos Estatutos ou do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça prevê a exclusividade ou o carácter restritivo do domínio de competência do Tribunal de Justiça, que não é um tribunal de exceção, mas um tribunal de direito comum com vocação supranacional. Especifica que, desde que uma cláusula de eleição do foro que atribui competência ao Tribunal de Justiça não seja contrária ao seu papel supranacional ou à ordem pública, não se pode exigir que o Tribunal de Justiça se declare incompetente, nomeadamente a pedido da parte que lhe atribuiu a competência.

C. Resposta da BRVM aos argumentos do requerente

Numa réplica datada de 9 de janeiro de 2003, a BRVM alegou que o recorrente tinha interpretado erradamente as disposições do artigo 2401.o do Estatuto dos Funcionários e do artigo 6105.o das normas de execução. A BRVM alega que estas disposições regem as relações laborais no seio da BRVM com o objetivo principal de evitar, na medida do possível, a rutura das relações laborais.

A este respeito, recorda que, nos termos do artigo 2401° do Estatuto, qualquer litígio entre ela e um dos seus trabalhadores relativo à aplicação do Estatuto é objeto de arbitragem por um comité composto por três membros.

Especifica que se trata, de facto, de um recurso prévio à conciliação entre as partes. Só no caso de este procedimento falhar é que qualquer das partes pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA. No entanto, constata que o recorrente nunca recorreu ao comité de arbitragem antes de se demitir.

A BRVM registou igualmente que o Sr. TASSEMBEDO T. Ludovic se demitiu e, por conseguinte, deixou de ser agente da BRVM. Acrescentou que nenhum dos textos invocados pelo Sr. TASSEMBEDO em apoio do seu pedido atribuía competência ao Tribunal de Justiça da UEMOA para a cessação das relações de trabalho. Especificou que não tinha atribuído ao Tribunal de Justiça qualquer competência em matéria de despedimento ou de demissão.

2. Admissibilidade do recurso interposto por TASSEMBEDO T. Ludovic

Na sua contestação, a BRVM recorda que, nos termos do artigo 2401.º do Estatuto, *"qualquer litígio entre a BRVM e um ou vários membros do pessoal relativo à aplicação do presente regulamento será submetido à arbitragem de uma comissão de três membros, um nomeado pelo Diretor e o outro pelo(s) membro(s) do pessoal em causa, de entre os membros do pessoal. O terceiro árbitro é um jurista escolhido de comum acordo pelas duas partes, interno ou externo à BRVM, que preside aos trabalhos do comité.*

Se uma das partes não aceitar a proposta de resolução do litígio apresentada pelo Comité, pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA. A decisão do Tribunal é vinculativa para ambas as partes e tem carácter definitivo.

A BRVM deduz que o presente processo foi instaurado no âmbito da rescisão de um contrato de trabalho e não da aplicação dos estatutos. Na opinião da BRVM, não existe base legal para a ação.

Salienta que, partindo do princípio de que a presente ação diz respeito à aplicação dos Estatutos, tanto o artigo 2401.o dos Estatutos como o artigo 6105.o do Regulamento de Processo exigem o recurso prévio obrigatório a um comité de arbitragem ou a um recurso administrativo antes de qualquer recurso ao Tribunal.

O SR. TASSEMBEDO T. Ludovic não respeitava nenhum deles.

Na sua réplica, o recorrente, que pede a rejeição da exceção de inadmissibilidade levantada pela BRVM, apresenta os vários recursos administrativos anteriores por ele interpostos, bem como algumas respostas.

Estes são :

- do recurso de 12 de setembro de 2001 dirigido ao chefe da hierarquia, seguido de uma resposta dada de 4 de outubro de 2001;
- do recurso, de 17 de outubro de 2001, dirigido ao Chefe do Departamento de Informática, seguido de uma resposta de 31 de outubro de 2001;

- do recurso de 15 de novembro de 2001 dirigido ao Diretor-Geral da BRVM, que ficou sem resposta.

Na sua tréplica, a BRVM, que conclui que o recurso do Sr. TASSEMBEDO é inadmissível por não respeitar as disposições do artigo 2401º do Estatuto e do artigo 6105º das Regras de Execução do Estatuto, salienta igualmente que nenhum dos recursos apresentados no âmbito do processo respeita a letra ou o espírito do próprio artigo 6105º.

A BRVM defende que o recurso a que se refere este artigo tem por objetivo reverter uma decisão contestada e denunciar o assédio a que o agente está sujeito.

Salienta que, no momento em que o recorrente enviou as cartas aos funcionários da BRVM, já não era agente da BRVM, razão pela qual a mesma carta tinha três destinatários sucessivos.

3. Antecedentes

A. Fundamentos e argumentos da recorrente

O requerente sustenta que a única questão jurídica levantada por este caso é a de saber se a demissão causada pelo assédio do empregador constitui ou não um despedimento.

Salienta que a resposta da jurisprudência é inquestionável há várias décadas e em todas as legislações nacionais dos Estados africanos e mesmo fora de África.

Salienta que, ao apreciar os factos, o Tribunal verificará que a intenção de pôr termo à relação de trabalho não partiu dele, mas da BRVM.

Acrescentou que a coação, a pressão e o assédio foram os motivos da sua demissão.

Embora tenha pedido uma indemnização por despedimento, um subsídio de responsabilidade e um prémio **d e f i m d e a n o**, considera que o carácter injusto do seu despedimento não é suficiente para o justificar.

O despedimento e os vários prejuízos dele resultantes justificam amplamente a atribuição de uma indemnização equivalente a um ano e meio de salário.

B. Fundamentos e argumentos da BRVM

Na sua contestação, a BRVM alega que nem os estatutos do Tribunal nem o seu regulamento interno lhe conferem o poder de transformar uma demissão em despedimento.

Acrescenta que a ação de indemnização se baseia na responsabilidade do réu que, através de um ato material ou jurídico, causa um dano a outra pessoa.

Salienta que, no caso em apreço, a cessação da relação de trabalho foi efectuada por iniciativa do próprio requerente.

Ao indeferir o pedido, a BRVM observou que o requerente não tinha conseguido identificar o prejuízo para o qual a indemnização era solicitada. Considera que a natureza dos pedidos é incompatível com a ação de indemnização. Afirmou que os pedidos, tal como formulados, eram apenas a consequência pecuniária da anulação de uma decisão de despedimento.

Segundo a BRVM, não foi interposto qualquer recurso de anulação junto do Tribunal de Recurso. Não houve qualquer decisão a contestar.

De acordo com a BRVM, o fundamento essencial do pedido de indemnização é o funcionamento defeituoso da administração, evidenciado por um ato ilícito que causa prejuízo ao destinatário, e que o trabalhador vítima de assédio tem outras soluções para além da demissão.

Salienta igualmente que as decisões judiciais apresentadas na audição são isoladas e não podem constituir jurisprudência.

Afirma que o Sr. TASSEMBEDO não apresentou a mínima prova de qualquer coação e que em nenhum momento afirmou que a carta de demissão enviada ao seu empregador foi redigida e submetida à sua assinatura por este último.

Por último, a BRVM salientou que o pedido inicial constante do pedido de indemnização não era coerente com o pedido constante da resposta do requerente e que o pedido não incluía um pedido de bónus de fim de ano; considerou que este pedido não estava devidamente apreciado pelo Tribunal.

O juiz-relator

Paulette BADJO EZOUEHU

PARECER DO ADVOGADO-GERAL

I. FACTOS E PROCEDIMENTO

A) Os factos

Em 3 de novembro de 2000, Ludovic TASSEMBEDO, engenheiro informático e quadro superior, que trabalhava em Abidjan (Costa do Marfim) na sede da Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM) da Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), foi objeto de uma sanção disciplinar de dois (2) meses de despedimento com efeitos imediatos e manutenção do salário.

O artigo 1º da decisão de aplicação da sanção disciplinar de suspensão tomada pelo Diretor Geral da BRVM indica que esta sanção foi imposta a Ludovic TASSEMBEDO por razões de segurança.

Ludovic TASSEMBEDO, quadro superior do Departamento de Informática, é acusado de actos de indisciplina, entre os quais uma violação grave da autoridade superior que é a Direção Geral, pela sua recusa em aceitar uma nota de 30 de outubro de 2000 do Diretor Geral, que o convidava a aceitar a organização do Departamento de Informática da BRVM.

Depois de ter sido notificado desta decisão (na mesma data de 3 de novembro de 2000), Ludovic TASSEMBEDO interpôs um recurso administrativo junto do Diretor-Geral da BRVM, por carta de 7 de novembro de 2000, no qual solicitava a anulação da decisão de despedimento e a autorização para retomar as suas funções:

- que, na segunda-feira, 30 de outubro de 2000, tendo regressado a casa após a hora normal de encerramento do escritório, 17h30, recebeu, pouco depois das 21h00, um telefonema de um agente da BRVM que pretendia encontrar-se com ele e entregar-lhe uma carta do Diretor-Geral da BRVM;

- que tinha indicado um local de encontro a o agente e que tinha ido ao seu encontro no local indicado;
- que não podia verificar a autenticidade da carta no local e que desejava adiar a sua receção.

Nos termos de um relatório de oficial de justiça elaborado na sede da BRVM na sexta-feira, 3 de novembro de 2000, a pedido do Sr. TASSEMBEDO, este último declarou que teve duas (2) reuniões com o Diretor-Geral da BRVM em 20 e 30 de outubro de 2000, a pedido deste último, e que, durante a reunião de 30 de outubro de 2000, o Diretor-Geral o informou verbalmente da vontade da BRVM de se separar dele.

acrescentou o Sr. TASSEMBEDO:

- que, nesse mesmo dia, o diretor-geral lhe tinha pedido que o acompanhasse ao gabinete do diretor administrativo e que, quando chegaram ao referido gabinete, o diretor-geral lhe tinha repetido a decisão que acabava de tomar contra ele, a saber: separação e rescisão do contrato de trabalho a partir desse momento; que o dispensava do prazo de pré-aviso;
- que já não estava autorizado a aceder ao sistema informático ou às instalações da BRVM;
- Em seguida, sem lhe ter entregue a carta de despedimento, o diretor-geral pediu ao diretor administrativo que o acompanhasse até ao seu gabinete para que pudesse recolher os seus pertences e abandonar a BRVM;
- que, desde então, deixou de ter acesso ao seu gabinete (encerrado pelo diretor administrativo) e às instalações da BRVM.

Para além da sanção disciplinar de despedimento aplicada ao Sr. TASSEMBEDO, o Diretor-Geral da BRVM, por decisão n.º 005/12/BRVM-DG-SHR, de 22 de dezembro de 2000, impôs-lhe uma nova sanção disciplinar, nomeadamente uma repreensão.

O artigo 2.º desta decisão especifica que esta sanção foi imposta a TASSEMBEDO por insubordinação e que foi imposta após análise das conclusões do Comité de Direção.

O artigo 1.o da mesma decisão indica que estas conclusões foram transmitidas à Direção-Geral depois de a Comissão Disciplinar ter examinado o caso de TASSEMBEDO.

Esta decisão foi notificada ao Sr. TASSEMBEDO no mesmo dia e fixou a data do seu regresso ao trabalho em 2 de janeiro de 2001.

Por carta datada do mesmo dia (22 de dezembro de 2000), o diretor-geral da BRVM impôs ao Sr. TASSEMBEDO uma série de medidas cautelares. Com efeito, subordinou o regresso do Sr. TASSEMBEDO ao trabalho ao estrito cumprimento das seguintes condições

- apresentar previamente uma carta de compromisso, na qual se compromete formalmente a respeitar a organização do serviço informático e a autoridade do seu superior hierárquico;
- durante um período de estágio de três (3) meses, deve elaborar e apresentar ao seu superior hierárquico um relatório semanal sobre as suas actividades no serviço, com cópia para a Direção-Geral e o Departamento de Recursos Humanos;
- o Chefe do Departamento de Informática proporá à Direção Geral medidas de segurança destinadas a restringir o seu acesso aos sistemas informáticos críticos da BRVM durante o período de estágio de três (3) meses;
- qualquer infração disciplinar ou incumprimento das instruções acima referidas implicará a instauração de um processo disciplinar muito grave contra o trabalhador.

Por carta de 21 de janeiro de 2001, o Sr. TASSEMBEDO, em conformidade com o disposto nos artigos 6.101 a 6.105 do Estatuto dos Funcionários da BRVM, remeteu o assunto ao seu superior hierárquico direto para que este intercedesse junto do responsável pela sanção.

Nesta carta, o Sr. TASSEMBEDO salientou que Nesta carta, o Sr. TASSEMBEDO salientou que:

- que, de acordo com os regulamentos da BRVM, uma suspensão é uma sanção disciplinar de segundo nível e uma repreensão é uma sanção disciplinar de primeiro nível;
- que tinha dificuldade em compreender por que razão, pelos mesmos factos e sem qualquer pedido prévio de explicação, a Direção-Geral podia simultaneamente despedi-lo e repreendê-lo, o que constitui uma dupla sanção nos termos da lei e é, portanto, formalmente proibido.

Após a expiração da sanção disciplinar de despedimento, TASSEMBEDO regressou ao trabalho em 2 de janeiro de 2001, mas foi-lhe retirado o cartão eletrónico que lhe permitia aceder à sala de informática.

Logo que regressou ao trabalho, o Sr. TASSEMBEDO cumpriu as instruções que lhe foram dadas. Redigiu a nova carta de compromisso (recebida no secretariado do Diretor-Geral em 25 de janeiro de 2001) e apresentou todos os relatórios semanais das suas actividades no serviço (16 relatórios semanais de actividades de 1 de fevereiro a 17 de maio de 2001).

O recurso administrativo que tinha enviado ao seu superior hierárquico direto ficou sem resposta. Pelo contrário, em 5 de fevereiro de 2001, o seu superior hierárquico informou-o por escrito das medidas restritivas adicionais que lhe foram aplicadas.

Por carta de 30 de março de 2001, o Sr. TASSEMBEDO interpôs um recurso administrativo junto do Diretor-Geral, declarando que :

- que ainda não tinha recebido resposta do seu chefe de serviço ao recurso administrativo que lhe tinha apresentado em 11 de janeiro de 2001;
- que, uma vez expirado o prazo, tomou a liberdade de apresentar os mesmos pedidos à Câmara para que fossem revogadas as sanções que lhe tinham sido impostas.

Em resposta a esta carta, o Diretor-Geral enviou ao Sr. TASSEMBEDO uma carta datada de 30 de março de 2001, especificando um período de estágio de três (3) meses.

Tendo constatado que não tinha sido tomada qualquer medida a seu respeito para sancionar o período de estágio de três (3) meses a que tinha sido sujeito desde o seu regresso ao trabalho em 2 de janeiro de 2001, o Sr. TASSEMBEDO enviou então, em 3 de maio de 2001, uma carta ao seu chefe de serviço para saber que medidas tomar. Por carta de 4 de maio de 2001, este último respondeu que as medidas seriam mantidas.

Por seu lado, o Diretor-Geral da BRVM, em duas (2) cartas escritas em 11 de maio de 2001 e dirigidas ao Sr. TASSEMBEDO, informou-o de que

- que, por razões de eficácia e de segurança, as medidas restritivas adoptadas pelo seu diretor foram mantidas;
- lamentou ter de a informar que o período de observação (estágio) foi inconclusivo;
- durante este período, TASSEMBEDO foi acusado de atitude persistente e de actos de insubordinação que constituem falta disciplinar;
- que não considerou necessário dar seguimento à sua carta de 22 de dezembro de 2000, que o notificava para responder, o mais tardar, até 2 de janeiro de 2001, data em que deveria regressar ao trabalho na sequência da suspensão que lhe foi imposta;
- O Sr. TASSEMBEDO só respondeu em 25 de janeiro de 2001, ou seja, vinte e três (23) dias após o termo do prazo;
- que continuava a mostrar falta de respeito pelo seu superior hierárquico e uma recusa constante em cumprir as ordens de serviço;
- que estes actos de insubordinação constituíam uma reincidência da sua parte,
- que o seu processo disciplinar tinha sido remetido ao Conselho de Disciplina para revisão.

Em 15 de junho de 2001, o Conselho de Disciplina reuniu-se para se pronunciar sobre o processo disciplinar instaurado pelo Diretor-Geral da BRVM contra Ludovic TASSEMBEDO. No seu relatório, o Conselho de Disciplina indicou que o Sr. TASSEMBEDO foi acusado das seguintes infrações durante o seu período de observação

- actos persistentes de insubordinação, comprovados por um atraso de vinte e três (23) dias após uma carta do Diretor-Geral da BRVM notificando-o formalmente para responder num determinado prazo;
- falta de respeito pelo seu superior hierárquico e recusa constante de cumprir as ordens de serviço.

Após ter ouvido o representante da Direção-Geral, por um lado, e o inquirido (Sr. TASSEMBEDO), por outro, o Comité, baseando-se nos diversos elementos contidos nos diferentes documentos que lhe foram facultados, constatou

- no que diz respeito ao atraso na resposta durante os vinte e três (23) dias, o arguido exerceu dois (2) recursos administrativos para obter uma revisão das sanções que lhe foram impostas;
- no que diz respeito ao primeiro recurso, datado de 28 de dezembro de 2000, dirigido ao seu superior hierárquico, a resposta foi recebida em 9 de janeiro de 2001, dentro do prazo regulamentar de quinze (15) dias;
- no caso do segundo recurso administrativo enviado ao chefe de serviço em 11 de janeiro de 2001, foi-lhe concedido um prazo de trinta (30) dias para responder;
- que este recurso não foi objeto de resposta;
- que o Comité não tinha conseguido encontrar nos diferentes regulamentos uma disposição que definisse claramente a atitude a adotar por um trabalhador após a interposição de um recurso;
- Por outras palavras, a questão era saber se o recurso administrativo suspendia temporariamente a sanção;

- na ausência de disposições regulamentares sobre esta matéria, o Comité concluiu que os vários recursos podiam justificar o atraso de vinte e três (23) dias observado pelo arguido e que, conseqüentemente, esta atitude não podia ser entendida como insubordinação ou falta de respeito;
- no que se refere ao período de observação, o Comité constatou, durante este período, numerosas trocas de correspondência antes e durante o trabalho apresentado ao arguido pelo seu superior hierárquico;
- que o Comité se interrogou sobre se estas trocas de impressões poderiam ser consideradas como insubordinação ou, pelo contrário, como trocas de pontos de vista sobre um determinado assunto, uma vez que, na realidade, o trabalho solicitado tinha sido efectuado, mas tinha sido mal executado e, por conseguinte, não correspondia às expectativas do responsável do serviço;
- que o Comité considerou não ter encontrado, entre as provas postas à sua disposição, qualquer facto que atestasse claramente uma falta de respeito ou insubordinação durante este período.

Tendo considerado que a atuação do Diretor-Geral e do seu Chefe de Departamento era puramente dolosa, como o demonstram duas (2) sanções disciplinares aplicadas em dois (2) meses sem Conselho de Disciplina, e tendo considerado que as medidas que tomavam contra ele eram cada vez mais intoleráveis, todas destinadas a complicar a sua situação administrativa, Ludovic TASSEMBEDO, por carta de demissão datada de 23 de maio de 2001, rescindiu o seu contrato de trabalho com a BRVM.

B) Procedimento

Por petição de 30 de julho de 2002, recebida em 1 de agosto de 2002, o advogado Mamadou SAVADOGO, advogado no Barreau de Ouagadougou, agindo em nome e por conta de Ludovic TASSEMBEDO, intentou uma ação na Cour de céans, pedindo a condenação da BRVM a pagar-lhe um montante total de 43 550 486 francos CFA por despedimento ilícito.

Em apoio do seu pedido, o Maître Mamadou SAVADOGO afirma

- que resulta dos factos e do relatório do Conselho de Disciplina que um certo número de comportamentos, medidas e atitudes tiveram por efeito tornar as condições de trabalho impossíveis para o Sr. TASSEMBEDO, levando-o assim a demitir-se se não pudesse justificar um despedimento regular;
- que a vontade das autoridades da BRVM de se livrarem dele se manifestou pela primeira vez em 30 de outubro de 2000, quando o Sr. TASSEMBEDO foi impedido de aceder ao seu posto de trabalho;
- que estes actos foram os únicos factores que levaram à demissão do Sr. TASSEMBEDO, que sempre desejou continuar a trabalhar na BRVM;
- que existe assim um despedimento dissimulado segundo uma jurisprudência tão antiga quanto firme e constante, afirmada e aplicada em todos os sistemas judiciais do espaço UEMOA, e que, nos termos desta jurisprudência, o autor da rutura nestas circunstâncias é o empregador e não o trabalhador que apenas cedeu à pressão;
- que é necessário analisar as razões desta rescisão, cujo verdadeiro autor é o empregador, e que a razão exacta deve ser procurada no período em que o assédio começou (30 de outubro de 2000), data em que os escritórios de TASSEMBEDO foram encerrados;
- a este respeito, não foi acusado de nada de grave, como o atesta o relatório do Conselho de Disciplina, e havia razões para considerar que tinha sido despedido sem motivo ou sem motivo grave e, de qualquer modo, que o seu despedimento tinha sido injusto;
- que o dano daí resultante não é apenas a perda do seu emprego, mas também o sofrimento psíquico que sofreu na BRVM desde 30 de outubro de 2000, em consequência de sanções disciplinares injustificadas (despedimento excessivo e, portanto, ilegal de dois membros do seu pessoal).
(2) meses e uma repreensão), que justificam o pedido do montante de 24.554.034 FCFA correspondente a dezoito (18) meses de salário;
- uma vez que a rescisão não foi culposa por parte do requerente, este reclama o pagamento dos seus direitos contratuais e legais, que são :

- 1) indemnização por despedimento: 5 456 452 francos franceses, equivalente a quatro (4) meses de salário.
salários, sendo o salário líquido de 1.214.113 francos mais 150.000 francos (bónus de responsabilidade mensal nunca pago), ou seja, 1.364.113 francos ;
- 2) a indemnização de responsabilidade que sempre reclamou até ao seu despedimento: 150.000 francos por mês durante quatro (4) anos, ou seja, 7.200.000 francos;
- 3) pagamento do seu salário durante o período em que foi obrigado a permanecer em Abidjan porque as autoridades da BRVM não asseguraram a sua transferência para Uagadugu, ou seja, de setembro de 2001 a janeiro de 2002: 6.340.000 francos;

- que o montante total reclamado pelo Sr. TASSEMBEDO é de :

• danos:FRF	24.554.034
• indemnizações por despedimento:	5 456 452 francos franceses
• indemnizações de responsabilidade:	7 200 000 francos franceses
• custos adicionais de subsistência:	6.320.000 francos

Um montante total de : **43 550 486 FRANCOS**
FRANCESES

- que o demandante pede ao Tribunal que condene a BRVM a pagar-lhe a quantia total de 43.550.486 francos como pagamento dos seus direitos contratuais e como indemnização pelos danos sofridos;
- que, além disso, a BRVM se recusou, até à data, a emitir ao recorrente uma certidão de emprego de acordo com o modelo previsto no Estatuto dos Funcionários e nas normas de execução do referido Estatuto; e sem que a referida certidão de emprego contenha, como fez a BRVM, períodos em branco como se tivesse havido um período de inatividade durante o período de recrutamento;
- que o requerente solicita ao Tribunal que ordene a emissão de um certificado de trabalho a seu favor.

Por contestação datada de 5 de novembro de 2002, recebida em 6 de novembro de 2002, o advogado Harouna SAWADOGO, em nome e por conta da BRVM, invocou in limine litis duas exceções relativas à incompetência do Tribunal e à inadmissibilidade do recurso interposto por Ludovic TASSEMBEDO.

1) A exceção de incompetência

Depois de constatar que o recorrente tinha apresentado o caso ao Tribunal de Recurso com base nas disposições do artigo 2.401 do Estatuto dos Funcionários da BRVM e do artigo 6.105 das Regras de Execução do referido Estatuto, o Maître SAWADOGO salientou que:

- que estas disposições regulam, respetivamente, os litígios em caso de aplicação do Estatuto e os recursos administrativos internos; que nenhuma destas disposições diz respeito à cessação das relações de trabalho ou à indemnização em caso de cessação dessas relações;
- Os artigos 2.401 do Estatuto dos Funcionários e 6.105 das Regras de Execução do Estatuto dos Funcionários levantam o problema da aplicação e interpretação dos Estatutos da BRVM;
- que, por conseguinte, nenhum destes textos atribui ao Tribunal de Justiça competência para dirimir litígios na sequência da cessação de um contrato de trabalho;
- que o recurso por perdas e danos só é possível contra os órgãos da União;
- que, de qualquer modo, a competência do Tribunal não pode ser determinada com base nos textos da BRVM, mas sim com base no Protocolo Adicional n.º 10/96, de 10 de maio de 1996, relativo ao Estatuto do Tribunal de Justiça, e no Regulamento n.º 01/96/CM, de 5 de julho de 1996, relativo ao Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça da UEMOA;
- que, por conseguinte, o Tribunal de Justiça tem o prazer de declarar que não é competente para conhecer do processo que lhe foi submetido.

2) Objecção à admissibilidade

Depois de afirmar que o requerente alega que o Tribunal é competente em virtude das disposições do Estatuto dos Funcionários (artigo 2.401) e das Regras de Execução do referido Estatuto (artigo 6.105), o Maître SAWADOGO sustenta que os referidos artigos regulam o litígio entre a BRVM e um ou vários agentes no âmbito da aplicação do referido Estatuto.

Salienta que, nos termos do artigo 2.401 do Estatuto dos Funcionários :

- *"Qualquer litígio entre a BRVM e um ou mais agentes, relativo à aplicação dos Estatutos, será submetido à arbitragem de uma Comissão composta por três (3) membros, um nomeado pelo Diretor e o outro pelo(s) agente(s) em causa, de entre os agentes. O terceiro membro é um jurista escolhido de comum acordo pelas duas partes, dentro ou fora da BRVM, e que preside aos trabalhos da Comissão;*
- *se uma das partes não aceitar a proposta de resolução do litígio apresentada pelo Comité, este pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA;*
- *a decisão do Tribunal é vinculativa para ambas as partes e é definitiva.*

Assim, o Maître SAWADOGO afirma

- que o presente processo foi instaurado no âmbito da rescisão de um contrato de trabalho e não da aplicação do Estatuto;
- que, por conseguinte, a ação carece de base jurídica;
- que o Tribunal se digne, com este fundamento, declarar o referido recurso inadmissível.

Observando que, caso se admita que a presente ação diz respeito à aplicação dos Estatutos a este nível, o artigo 2401º do Estatuto da BRVM e o artigo 6105º das Regras de Execução deste Regulamento prescrevem que, antes de qualquer recurso ao Tribunal, deve ser obrigatoriamente utilizado um Comité de Arbitragem ou um recurso administrativo.

A SAWADOGO pede ao Tribunal que declare o recurso inadmissível, uma vez que a recorrente não interpôs recurso para o Comité de Arbitragem nem exerceu o recurso administrativo prévio.

A título subsidiário

Maître H. Notas de SAWADOGO:

- que a ação de indemnização se baseie na responsabilidade do demandado que, através de um ato material ou jurídico, causa um dano a outra pessoa;
- que, no caso em apreço, a BRVM não tomou qualquer medida material ou jurídica;
- que foi o próprio Sr. TASSEMBEDO que iniciou a cessação da relação de trabalho;
- que o ato impugnado pelo Sr. TASSEMBEDO emana dele próprio e não da BRVM;
- que, se há danos, estes resultam da ação do Sr. TASSEMBEDO (a sua demissão);
- que a cessação da relação de trabalho seja comprovada por uma carta de despedimento da entidade patronal e não por uma carta de demissão, como é o caso;
- que o Sr. TASSEMBEDO se ausentou do seu posto de trabalho durante cerca de dez dias sem justificação;
- que a BRVM teve a possibilidade de o despedir; que o teria feito legitimamente, porque a ausência injustificada de um quadro da empresa constitui uma falta grave nos termos do Estatuto dos Funcionários e das suas normas de execução, falta grave essa que pode ser motivo de despedimento, mas a BRVM não o fez;
- que a demissão foi efectuada pelo próprio recorrente.

Com base nestas observações, o Maître H. SAWADOGO pede ao Tribunal que julgue improcedente o pedido de TASSEMBEDO de conversão da sua demissão em despedimento.

Relativamente aos pedidos do Sr. TASSEMBEDO de pagamento da quantia de 43.550.486 francos a título dos direitos contratuais e legais acima referidos, o Sr. H. SAWADOGO pede ao Tribunal que julgue improcedentes os seus pedidos.

De facto, o Maître H. SAWADOGO observa que:

- que os pedidos, tal como formulados, eram apenas a consequência pecuniária da anulação de uma decisão de despedimento;
- que, no caso vertente, não foi interposto recurso de anulação para a Court of Appeal; que não podia ser de outra forma, uma vez que não havia qualquer decisão a impugnar;
- que o fundamento essencial do pedido de indemnização é o funcionamento defeituoso da administração, consubstanciado num ato ilícito, que causaria um prejuízo ao destinatário e que, também neste caso, a BRVM não pode ser acusada de ter praticado um ato ilícito comparável a um funcionamento defeituoso dos seus órgãos e de ter causado um prejuízo a Ludovic TASSEMBEDO.

Por resposta de 9 de dezembro de 2002, recebida na Secretaria do Tribunal em 10 de dezembro de 2002, o Sr. Mamadou SAVADOGO, advogado de Ludovic TASSEMBEDO, rejeitou todos os argumentos da defesa. Pediu ao Tribunal que condenasse este último a pagar-lhe um montante total de 43.550.486 francos, reduzido para 37.674.486 francos na referida petição.

Em réplica datada de 9 de janeiro de 2003, Harouna SAWADOGO voltou a apresentar os seguintes fundamentos:

- a incompetência do Tribunal de Justiça da UEMOA para apreciar o processo;
- que o recurso interposto por Ludovic TASSEMBEDO é inadmissível;
- por conseguinte, seja negado provimento ao recurso de Ludovic TASSEMBEDO.

II. DISCUSSÃO

1) Competência do Tribunal de Justiça da UEMOA

O Sr. Ludovic TASSEMBEDO foi recrutado em 15 de setembro de 1997 como quadro superior do serviço informático da BRVM. Nesta qualidade, do ponto de vista profissional, foi abrangido pelo regime introduzido pelo Estatuto dos Funcionários da BRVM de 8 de julho de 1999 e pelo seu Regulamento de execução de 3 de janeiro de 2000.

O artigo 2.401 do Estatuto do Pessoal da BRVM prevê:

"Qualquer litígio entre a BRVM e um ou mais agentes, relativo à aplicação dos presentes Estatutos, será submetido à arbitragem de uma Comissão de três (3) membros designados..."

"Se uma das partes não aceitar a proposta do Comité para a resolução do litígio, pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA. A decisão do Tribunal é vinculativa para ambas as partes e tem carácter definitivo."

O Tribunal de Justiça da União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) é o tribunal ao qual o requerente está sujeito.

O Regulamento n.º 01/96/CM/UEMOA, de 5 de julho de 1996, relativo ao regulamento interno do Tribunal de Justiça, que trata dos recursos interpostos pelo pessoal da União, prevê, no n.º 4 do artigo 15.º, que o Tribunal de Justiça decide sobre qualquer litígio entre os órgãos da União e o seu pessoal, nas condições previstas no Estatuto dos Funcionários.

A BRVM é uma sociedade anónima. É uma Instituição Financeira Especializada e beneficiária de uma concessão de serviço público atribuída pelos Estados signatários da União Monetária da África Ocidental (UEMOA). Em virtude da cláusula de competência contida no artigo 2.401 do seu Estatuto, é equiparada a um organismo da UEMOA.

Nos termos desta cláusula, o Tribunal de Justiça da UEMOA é competente para dirimir qualquer litígio entre a BRVM e um ou vários dos seus agentes.

Embora tenha rescindido o seu contrato de trabalho com a BRVM, o Sr. TASSEMBEDO é, nos termos do disposto no artigo 2.401, um agente da BRVM.

Por conseguinte, o Tribunal de Justiça deve declarar-se competente para conhecer do litígio entre a BRVM e a recorrente.

Formulário

O artigo 2.401 do Estatuto dos Funcionários, cujas disposições a c a b a m de ser expostas, prevê que qualquer membro do pessoal envolvido num litígio com a BRVM deve submeter previamente o referido litígio à arbitragem de um Comité composto por três (3) membros. Se uma das partes não aceitar a proposta do Comité para a resolução do litígio, pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA.

No caso em apreço, o requerente não juntou ao processo qualquer documento que demonstre que cumpriu as disposições do artigo 2.401º supracitado, que o obrigava a submeter previamente a questão ao Comité.

Em anexo ao dossier de resposta do advogado Mamadou SAVADOGO (advogado do Sr. TASSEMBEDO), recebido na Secretaria do Tribunal em 9 de dezembro de 2002, encontram-se cópias de três cartas escritas em Abidjan pelo advogado JOURVENANCE Sery, advogado na Ordem dos Advogados de Abidjan, anterior advogado do recorrente.

Estas cartas têm a data de :

- o primeiro, em 12 de setembro de 2001,
- a segunda, datada de 17 de outubro de 2001,
- a terceira, datada de 15 de novembro de 2001,

foram dirigidas a :

- bdel Kader N'DIAYE, chefe de fila do Sr.
Ludovic TASSEMBEDO, Departamento de Informática, BRVM/D.C.BR ABIDJAN;

- Abdel Kader N'DIAYE, Chefe do Serviço de Informática da BRVM/D.C.BR ABIDJAN;
- Diretor-Geral da Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM) em Abidjan.

Em cada uma destas três cartas, o Sr. JOUR-VENANCE Sery, agindo em nome e por conta do Sr. TASSEMBEDO, apresentou aos destinatários um recurso administrativo denominado "*recurso administrativo antes do recurso ao Tribunal de Justiça da UEMOA*".

A sua intenção era cumprir o disposto no Artigo 6.101 das Normas de Execução do Estatuto da BRVM, que estipula que, em aplicação do disposto no Artigo 6.101 do Estatuto dos Funcionários, é estabelecido um procedimento de recurso administrativo, aplicável a queixas do pessoal contra avaliações de desempenho e decisões administrativas, bem como contra qualquer tipo de assédio.

Estes recursos administrativos, cujo procedimento é estabelecido em três (3) fases pelo artigo 6.102 do mesmo regulamento, não constituem o tipo de recurso indicado no artigo 2.401 do Estatuto dos Funcionários da BRVM antes do recurso ao Tribunal de Justiça da UEMOA em caso de litígio entre a BRVM e um ou vários dos seus trabalhadores.

O Tribunal de Justiça deve, por conseguinte, declarar inadmissível o recurso de Ludovic TASSEMBEDO.

Antecedentes

No caso de o Tribunal de Justiça declarar admissível o pedido de TASSEMBEDO, terá necessariamente de se pronunciar sobre o mérito. É para essa eventualidade que abordamos esta parte do processo.

O requerente alega que a sua demissão foi um despedimento disfarçado ou, por outras palavras, um despedimento sem justa causa.

Assim, importa responder à seguinte questão: *a demissão do Sr. TASSEMBEDO foi motivada pelos actos e comportamentos das autoridades da BRVM?*

O que está em causa é saber se a natureza e a gravidade das sanções e medidas adoptadas pelas autoridades da BRVM contra o Sr. TASSEMBEDO o obrigaram a rescindir o seu contrato de trabalho com a BRVM.

Em 3 de novembro de 2000, foi aplicada ao Sr. TASSEMBEDO uma sanção disciplinar de dois (2) meses de despedimento. A decisão de aplicar esta sanção refere-se a actos de indisciplina, nomeadamente a recusa de receber uma nota do Diretor-Geral da BRVM datada de 30 de outubro de 2000.

Segundo as declarações do Sr. TASSEMBEDO, na segunda-feira, 30 de outubro de 2000, estava presente no seu posto de trabalho e tinha passado um dia normal de trabalho sem que lhe tivesse sido enviada qualquer correspondência. Acrescentou que, ao regressar a casa, pouco depois das 21 horas, recebeu um telefonema de um agente da BRVM que lhe queria entregar uma carta; que tinha indicado um local ao agente e tinha ido ao seu encontro; que, tendo considerado anormais as circunstâncias em que a carta ia ser recebida, tinha preferido adiá-la.

Qualquer agente podia, sem a menor hesitação, adiar ou recusar a receção da nota do diretor-geral nessa noite.

A decisão de despedir o recorrente especificava que a carta que o Sr. TASSEMBEDO devia receber convidava-o a aceitar a organização do departamento de informática. *Haveria alguma urgência em notificar tal carta ao Sr. TASSEMBEDO, que devia estar no seu posto de trabalho às primeiras horas do dia seguinte?* A resposta é certamente negativa.

Se as autoridades da BRVM tivessem considerado que o Sr. TASSEMBEDO tinha cometido uma falta ao recusar receber a referida carta, a sanção que deveriam aplicar deveria ser um despedimento de dois (2) meses?

^{er}A resposta a esta questão é negativa se nos reportarmos ao disposto no artigo 72º do Regulamento nº 01/95/CM, de 1 de agosto de 1995, relativo ao Estatuto dos Funcionários da UEMOA, que fixa a duração de um lay-off num máximo de oito (8) dias. Este período pode servir de referência, uma vez que o Regulamento de Execução do Estatuto da BRVM não indica o quantum da sanção de despedimento.

O artigo 9.103 do Estatuto do Pessoal da BRVM prevê a criação de um Conselho de Disciplina para examinar as infracções disciplinares e propor sanções justas. Não há qualquer indicação de que este Conselho de Disciplina tenha sido consultado e proposto a sanção imposta ao recorrente.

É importante notar que o efeito imediato de uma suspensão de dois (2) meses e o encerramento do gabinete do Sr. TASSEMBEDO sem que este pudesse aceder ao mesmo a partir da data em que a decisão disciplinar foi assinada são circunstâncias que tornaram a sanção muito severa para o recorrente.

O recorrente foi então objeto de uma repreensão por insubordinação. A decisão de aplicar uma repreensão em 22 de dezembro de 2000 não foi fundamentada. É difícil saber de que é que o Sr. TASSEMBEDO foi acusado. A razão pela qual o recorrente foi novamente objeto de uma sanção disciplinar em dois (2) meses deveria ter sido especificada. Em nossa opinião, o termo insubordinação parece-nos vago.

Na mesma data de 22 de dezembro de 2000 em que foi aplicada a sanção disciplinar de repreensão ao Sr. TASSEMBEDO, o Diretor-Geral da BRVM tomou uma série de medidas contra ele, tal como acima especificadas, que devem ser aqui recordadas:

- redigir uma nova carta de compromisso ;
- durante um período de estágio de três (3) meses, deve elaborar e apresentar ao seu superior hierárquico um relatório semanal sobre as suas actividades no serviço, com cópia para a Direção-Geral e o Departamento de Recursos Humanos;
- o Chefe do Departamento de Informática proporá à Direção Executiva medidas de segurança destinadas a restringir o seu acesso aos sistemas informáticos críticos da BRVM durante o período de estágio de três (3) meses;
- qualquer infração disciplinar ou incumprimento das instruções acima referidas implicará a instauração de um processo disciplinar muito grave contra o trabalhador.

Estas medidas afiguram-se manifestamente exageradas e muito severas, tanto no seu carácter como na sua combinação. Os actos de que o Sr. TASSEMBEDO é acusado não merecem esta série de medidas.

Para nos convenceremos disso, basta recordar, a título de exemplo, o conteúdo do relatório elaborado em 30 de julho de 2001 pelo Conselho de Disciplina na sequência do processo disciplinar instaurado contra o Sr. TASSEMBEDO pelo Diretor-Geral da BRVM, que tinha criticado o Sr. TASSEMBEDO durante o seu período de observação pela sua atitude persistente e pelos seus actos de insubordinação grosseira. Após várias sessões, o Conselho de Disciplina considerou que os actos de que o Sr. TASSEMBEDO era acusado constituíam uma violação do Código Deontológico.

O Sr. TASSEMBEDO não tinha fundamento.

Por último, o Sr. TASSEMBEDO teve conhecimento, por carta de 11 de maio de 2001 do Diretor-Geral da BRVM, que as medidas restritivas tomadas pelo seu chefe de serviço se mantinham e que o período de observação era inconclusivo.

Continuar a ser submetido às mesmas restrições e a um novo período de observação não podia deixar de ser muito penoso para o Sr. TASSEMBEDO, um quadro superior que já estava na empresa há mais de três (3) anos sem ter sofrido a mínima sanção.

Estas dificuldades eram susceptíveis de comprometer a vontade do Sr. TASSEMBEDO de continuar a colocar a sua experiência ao serviço da BRVM.

Com base na nossa análise das sanções impostas ao Sr. TASSEMBEDO e das medidas e restrições a que foi sujeito pelas autoridades da BRVM, consideramos que estas sanções, medidas e restrições obrigaram o Sr. TASSEMBEDO a rescindir, contra a sua vontade, o contrato de trabalho que o ligava à BRVM.

A demissão de TASSEMBEDO deve ser analisada como um despedimento disfarçado e, por conseguinte, como um despedimento sem justa causa.

No que diz respeito ao pedido de TASSEMBEDO de um certificado de trabalho conforme com as exigências regulamentares da BRVM, este pedido parece ter fundamento.

Tendo em conta o que precede, consideramos que :

- que o Tribunal de Justiça se declare competente para conhecer do recurso interposto por Ludovic TASSEMBEDO;
- que deve declarar o recurso inadmissível;
- que, se declarar admissível o referido recurso, deve declarar que a demissão de Ludovic TASSEMBEDO constitui um despedimento sem justa causa dissimulado decidido pelas autoridades da BRVM;
- que, por conseguinte, deve julgar procedentes os pedidos de Ludovic TASSEMBEDO;
- que o Tribunal de Justiça ordene às autoridades da BRVM que emitam ao requerente um certificado de emprego em conformidade com o modelo anexo ao texto das normas de execução do Estatuto da BRVM.

Por último, consideramos que o Tribunal deve condenar a BRVM no pagamento das despesas.

O advogado-geral :

Kalédji AFANGBEDJI

DECISÃO DO TRIBUNAL

02 de julho de 2003

Entre

Sr. TASSEMBEDO T. Ludovic E

A Bolsa de Valores Regional (BRVM)

O Tribunal, composto por Yves D. YEHOUESSI, presidente; Paulette Badjo EZOUEHU, juíza-relatora; Youssouf Any MAHAMAN, juiz; Kalédji AFANGBEDJI, advogado-geral; Raphaël P. OUATTARA, secretário;

profere o presente acórdão :

Por requerimento datado de 30 de julho de 2002, registado na Secretaria do Tribunal de Justiça da UEMOA em 2 de agosto de 2002 com o número 02/2002, TASSEMBEDO T. Ludovic, engenheiro informático, antigo responsável pelas redes do Departamento de Tecnologia da Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM), por intermédio do seu advogado, Mamadou SAVADOGO, Avocat à la Cour de Ouagadougou, Burkina Faso, intentou uma ação de indemnização com vista a obter a condenação da BRVM no pagamento da quantia de 43.550.496 FCFA a título de direitos contratuais e de indemnização pelo prejuízo sofrido;

Pedi igualmente à BRVM que lhe emitisse um certificado de trabalho;

Numa resposta datada de 9 de dezembro de 2002, o requerente alterou o montante do seu crédito e passou a reclamar apenas o montante de 37 674 486 FCFA;

Os factos do processo, o desenrolar do processo, os fundamentos e argumentos das partes desenvolvidos durante a fase escrita podem ser resumidos da seguinte forma:

I. FACTOS E PROCEDIMENTO

Contratado em 15 de setembro de 1997 como engenheiro informático na BRVM e posteriormente confirmado como chefe do serviço informático, TASSEMBEDO alega que exerceu as suas funções sem receber a totalidade da remuneração acordada entre ele e a sua entidade patronal. Na sequência de inúmeras queixas, foi impedido de entrar no seu gabinete e nas instalações da BRVM em 30 de outubro de 2000. Após a constatação desta situação por um oficial de justiça, foi reintegrado no seu posto de trabalho pela entidade patronal, que o notificou de um lay-off de dois meses com efeitos a partir de 3 de novembro de 2000. Em 7 de novembro de 2000, interpôs, sem sucesso, um recurso administrativo junto do seu diretor-geral.

Em 22 de dezembro de 2000, este último impôs uma nova sanção, uma repreensão por insubordinação, relativamente aos mesmos factos.

TASSEMBEDO interpôs um novo recurso administrativo junto do seu superior hierárquico, sem sucesso.

Quando a primeira sanção expirou, regressou ao trabalho em 2 de janeiro de 2001, mas foi-lhe retirado o cartão eletrónico que lhe permitia aceder à sala de informática. Em 5 de fevereiro de 2001, recebeu uma nova nota do seu chefe de serviço especificando as medidas restritivas adicionais que lhe foram aplicadas.

Em 30 de março de 2001, voltou a recorrer ao diretor-geral que, por sua vez, lhe enviou uma carta que fixava um período de estágio de três meses, que expirava em 25 de abril de 2001, e que incluía igualmente termos "insultuosos".

Após o termo do período de estágio, o Sr. TASSEMBEDO escreveu ao seu chefe de serviço para saber o que devia fazer. Em resposta, foi-lhe comunicado que não só as medidas restritivas se mantinham, como também tinha sido instaurado um processo disciplinar contra si.

O requerente salientou que, face a este assédio implacável, que se traduziu em duas sanções disciplinares sem conselho de disciplina e em medidas destinadas a tornar o ambiente de trabalho insuportável, para além de uma troca de mais de quinze cartas num ano,

tudo apontando para uma complicação da sua situação administrativa, acabou por se demitir da BRVM por carta de 23 de maio de 2001.

Acrescentou que, da leitura dos factos e do relatório do Conselho de Disciplina, se depreende que um certo número de comportamentos, medidas e atitudes tiveram por efeito inviabilizar as suas condições de trabalho e, por conseguinte, levaram-no a demitir-se.

Considerou que se tratava de um despedimento sem justa causa disfarçado e que, de acordo com a jurisprudência constante, o responsável pela rescisão nestas circunstâncias é a entidade patronal e não o trabalhador, que apenas cedeu a pressões, uma vez que a vontade de rescindir o contrato é da entidade patronal e não do trabalhador.

Afirma ainda que, uma vez que a rescisão ocorreu sem qualquer culpa justificável da sua parte, tem direito a reclamar não só a quantia de 24 554 034 FCFA a título de indemnização, mas também as quantias de :

- 5.456.452 FCFA a título de indemnização por despedimento,
- 7.200.000 CFAF de indemnização por responsabilidade civil,
- 6.340.000 FCFA para despesas de subsistência suplementares,

um total de 43.550.486 FCFA.

O recurso foi notificado ao diretor-geral da Bourse Régionale des Valeurs Mobilières por carta do secretário do Tribunal de Justiça de 21 de agosto de 2002.

Por carta de 30 de setembro de 2002, o Diretor-Geral da BRVM informou o Tribunal da nomeação do seu mandatário na pessoa do Sr. Léopold OUEDRAOGO, Chefe do Gabinete Nacional da BRVM para o Burkina Faso.

Por carta de 4 de novembro de 2002, Harouna SAWADOGO informou o Tribunal da sua nomeação para defender os interesses da BRVM.

III. OBSERVAÇÕES DAS PARTES

O Sr. TASSEMBEDO conclui pedindo que o Tribunal se digne

- **sob a forma**

- rejeitar os fundamentos de incompetência e de inadmissibilidade invocados pela BRVM ;

- como resultado :

- 3) declarar-se competente ;

- 4) declarar o recurso do recorrente admissível;

- **na parte de trás**

- declarar que a demissão da recorrida foi provocada e obtida sob coação e constitui, de facto, um despedimento;

- declarar que o despedimento é injusto;

- condenar a BRVM a pagar ao queixoso o montante total de 37 674 486 FCFA;

- condená-la nas despesas do processo, que serão atribuídas a Mamadou Savadogo numa base equitativa.

A BRVM alega que o Tribunal deveria:

- **in limine litis**

ao diretor

declarar-se incompetente para examinar o recurso interposto por TASSEMBEDO T. Ludovic, com base no artigo 27.o do Ato Adicional n.o 10/96 relativo ao Estatuto do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.

Justiça e 15.º do Regulamento n.º 01/96/CM relativo ao Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça da UEMOA;

em alternativa

declarar que a ação intentada em 2 de agosto de 2002 por T. TASSEMBEDO T. Ludovic foi interposto em violação do artigo 2401.o do Estatuto e do artigo 6105.o das suas normas de execução, na medida em que T. TASSEMBEDO não recorreu a um comité de arbitragem, como previsto, antes de qualquer recurso ao Tribunal de Justiça;

em conformidade

declarar o referido recurso inadmissível;

• **a título subsidiário, quanto ao mérito**

- declarar o recurso inadmissível por falta de base jurídica;
- rejeitar os fundamentos invocados pela recorrente;

como resultado :

- o de todos os pedidos infundados do Sr. TASSEMBEDO T. Ludovic de todos os seus pedidos infundados;
- condená-la a pagar todas as despesas.

III. FUNDAMENTOS E ARGUMENTOS DAS PARTES

1. Jurisdição

A. Fundamentos e argumentos da BRVM

Por nota de 5 de novembro de 2002, a BRVM, que conclui que a Cour de céans não é competente para conhecer do recurso interposto por TASSEMBEDO T. Ludovic, salienta que nenhum dos textos em que o demandante baseia o seu pedido de indemnização atribui competência ao Tribunal de Justiça da UEMOA para dirimir os litígios decorrentes da rescisão do seu contrato com a BRVM.

do contrato celebrado entre as partes. Alega também que a ação de indemnização só pode ser intentada contra os órgãos da União.

Considera que, de qualquer modo, a competência do Tribunal não deve ser determinada por referência aos textos da BRVM, mas com base no Protocolo Adicional n.º 10/96 relativo aos Estatutos do Tribunal de Justiça da UEMOA e no Regulamento n.º 01/96/CM relativo ao Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça da UEMOA.

Além disso, indica que o pedido de TASSEMBEDO não se insere em nenhum dos domínios de competência do Tribunal de Justiça.

B. Fundamentos e argumentos da recorrente

Em resposta datada de 9 de dezembro de 2002, o recorrente, através do seu advogado, pediu a improcedência da exceção de incompetência, recordando que o título 6 do Estatuto, que contém o artigo 6105º, se intitula "*Segurança do emprego*". Acrescenta que não há necessidade de voltar ao artigo 2401º do Estatuto, na medida em que as normas de execução constituem apenas a definição prática do Estatuto, que "*não podem contradizer ou alterar (em) qualquer disposição*". Sustenta que resulta claramente do capítulo 1 do título 6 das normas de execução que a segurança do emprego na BRVM é assegurada, em última instância, pelo tribunal de primeira instância. Ainda de acordo com o recorrente, não vê como é que o tribunal responsável pela revisão da segurança do seu emprego não poderia avaliar as circunstâncias em que o perdeu.

Segundo o recorrente, o artigo 6101.o do Estatuto, relativo à segurança do emprego, trata efetivamente do despedimento.

A recorrente recorda que a BRVM não reconheceu outro órgão jurisdicional para além da Cour de céans para decidir sobre os litígios que possam surgir entre ela e os seus agentes.

Note-se que a BRVM, depois de ter dito aos seus agentes para apresentarem ao tribunal os litígios que contra ela pudessem surgir, alega agora que a competência do tribunal não pode ser apreciada em relação aos textos da BRVM.

O Tribunal de Justiça da UEMOA, por seu lado, salienta que a questão que se coloca é a de saber se a definição da competência do Tribunal de Justiça da UEMOA é limitativa e exclui qualquer atribuição convencional de competência.

Considera que nenhuma disposição dos Estatutos ou do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça estabelece a exclusividade ou o carácter restritivo do domínio de competência do Tribunal de Justiça, que não é um tribunal de exceção, mas um tribunal de direito comum com vocação supranacional. Especifica que, desde que uma cláusula de eleição do foro que atribui competência ao Tribunal de Justiça não seja contrária ao seu papel supranacional ou à ordem pública, não se pode exigir que o Tribunal se declare incompetente, nomeadamente a pedido da parte que lhe atribuiu a competência.

C. Resposta da BRVM aos argumentos do requerente

Numa réplica datada de 9 de janeiro de 2003, a BRVM alegou que o recorrente tinha interpretado erradamente as disposições do artigo 2401.o do Estatuto dos Funcionários e do artigo 6105.o das normas de execução. A BRVM alega que estas disposições regem as relações laborais no seio da BRVM com o objetivo principal de evitar, na medida do possível, a rutura das relações laborais.

A este respeito, recorda que, nos termos do artigo 2401.º do Estatuto, qualquer litígio entre ela e um dos seus trabalhadores relativo à aplicação do Estatuto é objeto de arbitragem por um comité composto por três membros.

Especifica que se trata, de facto, de um recurso preliminar à conciliação entre as partes. Só no caso de este procedimento falhar é que qualquer das partes pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA. No entanto, constata que o recorrente nunca recorreu ao comité de arbitragem antes de se demitir.

A BRVM registou igualmente que o Sr. TASSEMBEDO T. Ludovic se demitiu e, por conseguinte, deixou de ser agente da BRVM. A BRVM acrescentou que nenhum dos textos invocados pelo Sr. TASSEMBEDO em apoio do seu pedido atribui competência ao Tribunal de Justiça da UEMOA para a cessação das relações de trabalho. Especificou que não tinha atribuído ao Tribunal de Justiça qualquer competência em matéria de despedimento ou de demissão.

2. Admissibilidade do recurso interposto por TASSEMBEDO T. Ludovic

Na sua contestação, a BRVM recorda que, nos termos do artigo 2401.º do Estatuto, *"qualquer litígio entre a BRVM e um ou vários membros do pessoal relativo à aplicação do presente regulamento será submetido à arbitragem de uma comissão de três membros, um nomeado pelo Diretor e o outro pelo(s) membro(s) do pessoal em causa, de entre os membros do pessoal. O terceiro árbitro é um jurista escolhido de comum acordo pelas duas partes, interno ou externo à BRVM, que preside aos trabalhos do comité.*

Se uma das partes não aceitar a proposta de resolução do litígio apresentada pelo Comité, pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA. A decisão do Tribunal é vinculativa para ambas as partes e tem carácter definitivo.

O BRVM deduziu, assim, que a presente ação foi intentada no âmbito de uma violação do contrato de trabalho e não da aplicação dos estatutos. No entender da BRVM, a ação não tem fundamento jurídico.

Sublinha que, mesmo que a presente ação diga respeito à aplicação dos Estatutos, tanto o artigo 2.401 dos Estatutos como o artigo 6.105 do Regulamento de Processo prevêm que, antes de qualquer ação ser intentada no Tribunal de Justiça, deve ser feito um recurso prévio a uma comissão de arbitragem ou a um recurso administrativo. O SENHOR DEPUTADO TASSEMBEDO T. Ludovic não respeitou nenhuma destas disposições.

Na sua réplica, o recorrente, que pede a rejeição da exceção de inadmissibilidade levantada pela BRVM, apresenta os vários recursos administrativos anteriores por ele interpostos, bem como algumas respostas.

Estes são :

- do recurso de 12 de setembro de 2001 dirigido ao chefe da hierarquia, seguido de uma resposta d a t a d a d e 4 de outubro de 2001;
- do recurso, de 17 de outubro de 2001, dirigido ao Chefe do Departamento d e I n f o r m á t i c a , seguido de uma resposta de 31 de outubro de 2001;

- do recurso de 15 de novembro de 2001 dirigido ao Diretor-Geral da BRVM, que ficou sem resposta.

Na sua tréplica, a BRVM, que conclui que o recurso do Sr. TASSEMBEDO é inadmissível por não respeitar as disposições do artigo 2.401 do Estatuto dos Funcionários e do artigo 6.105 das Regras de Execução do Estatuto dos Funcionários, salienta igualmente que nenhum dos recursos apresentados no âmbito do processo respeita a letra ou o espírito do próprio artigo 6.105.

A BRVM defende que o recurso a que se refere este artigo tem por objetivo reverter uma decisão contestada e denunciar o assédio a que o agente está sujeito.

Salienta que, no momento em que o recorrente enviou as cartas aos funcionários da BRVM, já não era agente da BRVM, razão pela qual a mesma carta tinha três destinatários sucessivos.

3. Antecedentes

A. Fundamentos e argumentos da recorrente

O requerente sustenta que a única questão jurídica suscitada por este caso é a de saber se a demissão causada pelo assédio do empregador constitui ou não um despedimento.

Salienta que a resposta da jurisprudência é inquestionável há várias décadas e em todas as legislações nacionais dos Estados africanos e mesmo fora de África.

Salienta que, ao apreciar os factos, o Tribunal verificará que a intenção de pôr termo à relação de trabalho não partiu dele, mas da BRVM.

Acrescentou que a coação, a pressão e o assédio foram os motivos da sua demissão.

Embora tenha reclamado uma indemnização por despedimento, um subsídio de responsabilidade e um prémio **d e f i m d e a n o**, considera que o carácter injusto do seu despedimento não é suficiente para o justificar.

O despedimento e os vários prejuízos dele resultantes justificam amplamente a atribuição de uma indemnização equivalente a um ano e meio de salário.

B. Fundamentos e argumentos da BRVM

Na sua contestação, a BRVM alega que nem os estatutos do Tribunal nem o seu regulamento interno lhe conferem o poder de transformar uma demissão em despedimento.

Acrescenta que a ação de indemnização se baseia na responsabilidade do réu que, através de um ato material ou jurídico, causa um dano a outra pessoa.

Salienta que, no caso em apreço, a cessação da relação de trabalho foi efectuada por iniciativa do próprio requerente.

Ao indeferir o pedido, a BRVM observou que o requerente não tinha conseguido identificar o prejuízo para o qual a indemnização era solicitada. Considera que a natureza dos pedidos é incompatível com a ação de indemnização. Afirmou que os pedidos, tal como formulados, eram apenas a consequência pecuniária da anulação de uma decisão de despedimento.

De acordo com a BRVM, não foi interposto qualquer recurso de anulação para o Tribunal de Recurso no âmbito deste processo, nem foi contestada qualquer decisão.

De acordo com a BRVM, o fundamento essencial do pedido de indemnização é o funcionamento defeituoso da administração, evidenciado por um ato ilícito que causa prejuízo ao destinatário, e que o trabalhador vítima de assédio tem outras soluções para além da demissão.

Salienta igualmente que as decisões judiciais apresentadas na audição são isoladas e não podem constituir jurisprudência.

Afirma que o Sr. TASSEMBEDO não apresentou a mínima prova de qualquer coação e que em nenhum momento afirmou que a carta de demissão enviada ao seu empregador foi redigida e submetida à sua assinatura por este último.

Por último, a BRVM salientou que o pedido inicial apresentado no pedido de indemnização não era coerente com o pedido apresentado na resposta do requerente e que o pedido não incluía um pedido de bônus de fim de ano; por conseguinte, considerou que este pedido não estava devidamente apresentado ao Tribunal.

Na audiência de 30 de abril de 2003, as partes desenvolveram os argumentos apresentados durante o procedimento escrito;

No entanto, o requerente declarou que não alterará o seu pedido, tal como consta da sua resposta, e que se manterá fiel aos montantes solicitados na sua declaração de crédito;

O advogado-geral apresentou as suas conclusões na mesma audiência;

EM DIREITO

O Tribunal de Justiça deverá pronunciar-se, em primeiro lugar, sobre a sua competência para conhecer deste processo e, em seguida, sobre a admissibilidade da ação, antes de examinar os argumentos das partes quanto ao fundo.

*** Quanto à exceção de incompetência**

A BRVM alega que nenhum dos textos em que a recorrente baseia o seu recurso confere à Court of Appeal competência para resolver os litígios resultantes da rescisão do contrato entre as partes.

Segundo a BRVM, as acções de indemnização só podem ser intentadas contra os órgãos da União. Considera que a competência do Tribunal não deve ser apreciada em relação aos textos da BRVM, mas com base no Protocolo Adicional n.º 10/96 relativo aos Estatutos do Tribunal de Justiça da UEMOA e ao Regulamento de Processo.

Especificou que não tinha atribuído qualquer competência à Court of Appeal em matéria de despedimento ou de demissão.

O Sr. TASSEMBEDO, que considera que a objeção deve ser julgada improcedente, argumenta que resulta do Capítulo 1 do Título 6 do Regulamento de execução do Estatuto que a segurança do emprego na BRVM é assegurada, em última instância, pelo tribunal de primeira instância. Acrescenta que não vê como é que o tribunal encarregado de verificar a segurança do seu emprego não pode apreciar as circunstâncias em que o perdeu.

Ainda segundo o demandante, o texto do BRVM em que se baseia a sua ação trata efetivamente do despedimento e nenhum outro órgão jurisdicional para além da Cour de céans foi reconhecido pelo BRVM para julgar os litígios que possam surgir entre este último e os seus trabalhadores.

Em primeiro lugar, convém recordar que o artigo 3º dos estatutos da BRVM *indica que "a partir da sua aprovação pelo Conseil Régional de l'Epargne Publique et des Marchés financiers, a Bourse Régionale des Valeurs Mobilières tem o estatuto de Instituição Financeira Especializada e é beneficiária de uma concessão de serviço público atribuída pelos Estados signatários do Tratado da UEMOA"*.

Tendo em conta estas disposições, pode dizer-se que a BRVM pode ser equiparada a um órgão da União.

Além disso, nos termos do n.º 2 do artigo 2401.º do Estatuto do Pessoal da BRVM, "se uma das partes não aceitar a proposta de resolução do litígio apresentada pelo Comité, pode recorrer ao Tribunal de Justiça da UEMOA. A decisão do Tribunal é vinculativa para ambas as partes e tem carácter definitivo".

Resulta igualmente do disposto no n.º 3 do artigo 6105.º das Disposições de Aplicação do Estatuto do Pessoal da BRVM que "a resposta do Diretor-Geral é definitiva na BRVM. No entanto, um membro do pessoal que não esteja satisfeito com esta resposta pode apresentar uma queixa contra a BRVM perante o Tribunal de Justiça da UEMOA".

É de salientar que, para a resolução de qualquer litígio entre a BRVM e um ou mais membros do pessoal relativamente à aplicação do Estatuto dos Funcionários, bem como à segurança do emprego, é sempre competente a Cour de céans, que toma a decisão final.

Além disso, importa salientar que é regra que o juiz da ação é também o juiz da exceção e que a competência da Cour de céans, nestas circunstâncias, se justifica por razões práticas, de lógica judiciária e de simples bom senso.

Em aplicação desta regra, se, no caso vertente, o litígio fosse cindido ou dividido em vários processos perante dois tribunais diferentes - o Tribunal de Recurso, competente para conhecer da ação do requerente, por um lado, e um outro tribunal ainda não designado pelo BRVM para conhecer da defesa apresentada por este último, por outro - tal poderia conduzir não só a diferenças de apreciação, mas também a um risco de decisões contraditórias.

Tendo em conta o que precede, é natural que a Cour de céans seja competente para conhecer de todo o litígio. A objeção levantada pela BRVM deve, por conseguinte, ser julgada improcedente e a Cour de céans deve ser declarada competente para decidir o litígio entre as partes.

* **Sobre a objeção de inadmissibilidade**

A BRVM salienta que o Sr. TASSEMBEDO não respeitou nem o recurso prévio obrigatório a uma Comissão Arbitral nem o recurso administrativo antes de recorrer ao Tribunal de Recurso. Salienta que, no momento em que o recorrente enviou as cartas aos funcionários da BRVM, já não era agente da BRVM, razão pela qual a mesma carta tinha três destinatários sucessivos.

O recorrente, que pede a rejeição da impugnação e o provimento do seu recurso, alega que apresentou como prova os vários recursos administrativos anteriores que tinha interposto, bem como as respostas a esses recursos.

Recorde-se que, nos termos do artigo 2401º do Estatuto, qualquer litígio entre a BRVM e um ou mais membros do pessoal relativo à aplicação do presente regulamento será submetido à arbitragem de uma comissão de três membros, um dos quais será nomeado pelo Presidente da BRVM.

O primeiro árbitro é o Diretor Geral e o segundo é escolhido pelo(s) agente(s) em causa de entre os agentes. O terceiro árbitro é um jurista escolhido de comum acordo pelas duas partes, de dentro ou de fora da BRVM, que preside aos trabalhos do comité.

Os artigos 6101º e seguintes do regulamento de execução estipulam que "é criado um procedimento de recurso administrativo para tratar as reclamações do pessoal contra as avaliações de desempenho e as decisões administrativas e contra qualquer tipo de assédio. O procedimento de recurso administrativo tem três fases:

- A primeira fase situa-se ao nível do superior hierárquico direto ou do autor da decisão contestada;
- A segunda fase envolve o diretor do serviço;
- a terceira fase envolve o diretor-geral.

A resposta do Diretor-Geral é definitiva no seio da BRVM. No entanto, qualquer agente que não esteja satisfeito com esta resposta pode apresentar uma queixa contra a BRVM perante o Tribunal de Justiça da UEMOA".

É de notar que as tentativas do requerente de afirmar que tinha respeitado estas disposições não tiveram êxito.

O Sr. TASSEMBEDO Ludovic, por intermédio do seu advogado, Maître Jour-Venance SERY, enviou três cartas ao Sr. Abdel Kader N'DIAYE, na sua qualidade de chefe de fila e de responsável pela informática, e depois ao Diretor-Geral da BRVM.

No entanto, estas cartas, cujo objeto era o "recurso administrativo antes do recurso ao Tribunal de Justiça da UEMOA", deveriam ter precedido a demissão do Sr. TASSEMBEDO e fazer parte do procedimento de recurso administrativo definido pelo artigo 6101 do Estatuto do Pessoal da BRVM.

Além disso, o Comité de Arbitragem instituído pelo artigo 2401º do Estatuto nunca foi consultado antes da apresentação do recurso ao Tribunal de Recurso.

Em regra, o respeito das disposições estatutárias é uma questão de ordem pública, na medida em que diz respeito à regularidade do procedimento administrativo, que constitui uma formalidade substancial.

Nestas circunstâncias, é de notar que a ação judicial intentada por TASSEMBEDO não preenche as condições acima referidas.

Por conseguinte, deve ser declarada inadmissível.

SOBRE DESPESAS

O recorrente não obteve êxito no seu recurso.

Nos termos do artigo 60.º do Regulamento de Processo, a parte vencida é condenada nas despesas.

No entanto, tratando-se de um litígio entre uma instituição da União e o seu mandatário, é conveniente, em conformidade com o disposto no artigo 61º do mesmo regulamento, imputar os custos à BRVM.

POR ESTAS RAZÕES

O Tribunal de Justiça, em audiência pública, ouvidas as partes, em matéria de Serviço Civil Comunitário :

decide :

- 1) É rejeitada a exceção de incompetência apresentada pela Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM).
- 2) O Tribunal de Justiça da UEMOA é competente para decidir sobre o litígio entre a BRVM e TASSEMBEDO T. Ludovic ;

3) O recurso de TASSEMBEDO é inadmissível quanto à forma;

4) A BRVM é condenada nas despesas.