



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

**“A INVALIDADE DO PROCESSO DISCIPLINAR NOS TERMOS DA LEI DO
TRABALHO: algumas questões práticas”**

Autor: Carlos Castelo Marivatane

Orientador: Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Julho de 2025.



FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

**“A INVALIDADE DO PROCESSO DISCIPLINAR NOS TERMOS DA LEI DO
TRABALHO: algumas questões práticas”**

Monografia apresentada à Faculdade de
Direito da Universidade Eduardo
Mondlane como requisito parcial para a
obtenção do grau de Licenciatura em
Direito, sob a orientação do Mestre
Baltazar Egídio.

Autor: Carlos Castelo Marivatane

Orientador: Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Julho de 2025.

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Carlos Castelo Marivatane**, declaro, por minha honra, que todo o conteúdo do presente trabalho é de minha própria autoria, fruto do estudo, investigação e trabalho árduo. Declaro que o mesmo trabalho nunca foi apresentado, no todo ou em parte, para a obtenção de qualquer grau acadêmico em nenhuma outra instituição de ensino, sendo, por conseguinte, labor das minhas próprias opiniões. As fontes consultadas foram, em respeito aos direitos autorais, devidamente citadas.

O Autor

(Carlos Marivatane)

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho à minha família, em especial ao meu pai, à minha mãe e aos meus irmãos, pelo apoio incondicional que sempre me ofereceram. Sem eles, não teria chegado à esta etapa da minha jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família — especialmente ao meu pai, à minha mãe e aos meus irmãos — pelo apoio constante, incentivo e amor incondicional ao longo desta caminhada.

Ao meu supervisor, Mestre Baltazar Domingos Egídio, expresso profunda gratidão pela disponibilidade, orientação e paciência demonstradas durante a elaboração deste trabalho.

Aos docentes da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, reconheço com apreço o saber partilhado e o contributo para a minha formação académica e pessoal.

Aos colegas de turma, Alex Duave, Ana Marrengula, Luísa Shicanha, Madalena Gimo, Rebeca Ouana e Shelton Cuambe, agradeço sinceramente pelo companheirismo, pela partilha de conhecimentos e, em especial, pelo apoio prestado sempre que necessitei de materiais ou esclarecimentos ao longo do percurso.

EPÍGRAFE

“Só sei que nada sei” (Sócrates)

RESUMO

O presente Trabalho de Fim Curso visa analisar a invalidade do processo disciplinar no âmbito da Lei do Trabalho de Moçambique. A problemática central reside no facto de que as causas legais que determinam a invalidade do processo disciplinar são formuladas de forma absoluta, sem prever excepções, o que levanta desafios relevantes na sua aplicação prática. A invalidade do processo disciplinar pode dar lugar a consequências significativas e onerosas para os empregadores, sob a forma de reintegração do trabalhador ou de pagamento de indemnização (Art. º 76, n. º 3 da Lei do Trabalho). A Lei do Trabalho estabelece formalidades de cumprimento obrigatório, cuja inobservância determina a invalidade do processo disciplinar. Entretanto, essas exigências legais estabelecidas pelo legislador não estão em consonância com a realidade laboral moçambicana, criando, desse modo, incertezas quanto a sua aplicação. É nesse âmbito que elaboramos esse trabalho com o objectivo de realizar uma análise crítica do regime jurídico da invalidade do processo disciplinar, no sentido de identificar as suas fragilidades, avaliar a sua aplicação prática e refletir sobre a necessidade de alguma intervenção legislativa.

Palavras – chave: processo disciplinar, direito de defesa, invalidade, formalidades legais.

ABSTRACT

This Final Paper Project aims to analyze the **invalidity of disciplinary proceedings** under the Mozambican Labor Law. The central issue lies in the fact that the legal grounds for declaring such invalidity are drafted in absolute terms, without exceptions, which raises significant challenges in practical application. The invalidity of disciplinary proceedings may result in serious and burdensome consequences for employers, such as the reinstatement of the employee or the payment of compensation (Article 76(3) of the Labor Law). Although the Labor Law establishes mandatory formal requirements, the reality of the Mozambican labor context often makes their strict observance difficult or impractical. This study therefore undertakes a **critical analysis of the legal framework governing the invalidity of disciplinary proceedings**, with the aim of identifying its weaknesses, assessing its practical effects, and reflecting on the potential need for legislative reform.

Keywords: Disciplinary proceedings; Invalidity; Right to defense and legal formalities

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Apud – citado por;

Art. °/ Arts – artigo/s

C. Civil – Código Civil;

Cfr. – Confira;

CP – Código Penal;

CRM – Constituição da República de Moçambique;

Ed. – Edição;

N.º - Número;

Op.cit. – obra citada;

P. – Página;

PP – Páginas;

Proc. – Processo;

Ss. – seguintes;

TFC – Trabalho de Fim Curso;

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra;

TRP – Tribunal da relação do Porto;

TS – Tribunal Supremo;

TSJ - Tribuna Supremo de Justiça;

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTOS	iii
EPÍGRAFE	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	vii
SUMÁRIO.....	viii
INDICAÇÕES DE LEITURA	x
INTRODUÇÃO.....	1
i. Delimitação do tema	2
A. Delimitação Espacial	2
B. Delimitação Substancial.....	2
ii. Apresentação do problema.....	2
iii. Justificativa do tema.....	2
iv. Objectivos.....	3
A. Objectivo geral.....	3
B. Objectivos específicos.....	3
v. Metodologia e tipo de Pesquisa	4
CAPÍTULO I.....	5
DA RELAÇÃO LABORAL NO GERAL E OS PODERES DO EMPREGADOR....	5
1. A relação laboral no geral	5
1.1. Noção legal de contrato de trabalho	5
1.2. Elementos essenciais do contrato de trabalho	6
1.3. Os sujeitos da relação laboral	7
2. Os poderes do empregador.....	8
2.1. Considerações gerais	8
2.2. O poder de direcção.....	8
2.3. O poder regulamentar	9
2.4. O poder disciplinar	9
3. Considerações Finais	10
CAPÍTULO II.....	11
DO PROCESSO DISCIPLINAR NO GERAL	11
1. Breves notas sobre o processo disciplinar	11
1.2. Noções gerais	11

1.3. Princípios que informam o processo disciplinar	11
1.3.1. Princípio da legalidade	12
1.3.2. Princípio da processualidade	12
1.3.3. Princípio da iniciativa do empregador.....	12
1.3.4. Princípio do contraditório.....	12
1.4. Formalidades do processo disciplinar	13
1.4.1. A marcha do processo disciplinar	13
CAPÍTULO III	16
DA INVALIDADE DO PROCESSO DISCIPLINAR NOS TERMOS DA LEI DE TRABALHO: QUESTÕES PRÁTICAS	16
1. Notas introdutórias.....	16
2. Causas de invalidade do processo disciplinar.....	18
2.1. Invalidade por falta de remissão dos autos ao órgão sindical.....	18
2.1.2. Inexistência de órgão sindical na empresa ou do ramo	18
2.1.3. Exercício da Liberdade Sindical Negativa	20
2.2. Invalidade por falta de realização de diligências de prova	21
2.3. Invalidade por falta de requisitos da nota de culpa ou por falta de notificação	25
2.4. Invalidade por falta de audição do trabalhador caso a tenha requerido....	26
2.5. Invalidade devido a não publicação de edital na empresa.....	26
2.6. Invalidade por violação dos prazos da prescrição, caducidade e de tomada de decisão	27
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	29
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	31
1. Manuais.....	31
2. Outras Fontes	32
3. Legislação	32
3.1. Legislação nacional	32
3.2. Legislação internacional	33
4. Jurisprudência	33
4.1. Jurisprudência Nacional.....	33
4.2. Jurisprudência Portuguesa	33

INDICAÇÕES DE LEITURA

Todos os artigos referidos no presente TFC, salvo expressa referência em contrário, dizem respeito a Lei do Trabalho (LT) em vigor (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto). Em alguns casos fazemos referência a Lei do Trabalho revogada – Lei do Trabalho de 2007.

As referências bibliográficas foram elaboradas de acordo com as regras estabelecidas pelo regulamento das actividades curriculares para a obtenção do grau de licenciatura em Direito e atendendo às normas de formatação apresentadas na disciplina de Metodologia Jurídica, lecionada no primeiro e segundo semestres do primeiro nível, na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

Para a elaboração do presente TFC, fizemos uso da doutrina (manuais), jurisprudência, legislação e alguns artigos periódicos.

INTRODUÇÃO

O presente TFC com o tema “**A invalidade do processo disciplinar nos termos da lei do trabalho**” é elaborado como requisito parcial para a obtenção do grau de licenciatura em Direito, pela Faculdade de Direito, da Universidade Eduardo Mondlane.

No âmbito do ordenamento jurídico moçambicano, o legislador estabelece que “*dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete ao empregador ou a pessoa por ele designada, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e as condições em que a actividade deve ser prestada*”¹.

Assim, o empregador, no exercício do seu poder disciplinar, pode aplicar as sanções disciplinares elencadas no art. ° 64, n.º 1 da Lei do Trabalho². Contudo, para a aplicação dessas sanções, o empregador, deve instaurar o processo disciplinar e observar os formalismos legais³ que o regem, sob pena de invalidade⁴. É precisamente sobre este aspecto da **invalidade do processo disciplinar** que nos propomos a refletir neste trabalho.

O problema central reside no facto de que, mesmo cumprindo os formalismos legais exigidos, o empregador pode ver o processo disciplinar declarado inválido por motivos alheios à sua vontade, o que evidencia uma rigidez jurídica excessiva. As disposições legais que regem a invalidade do processo disciplinar são formuladas em termos absolutos, sem admitir qualquer flexibilidade, gerando, desse modo, alguma insegurança jurídica e desarmonia com a realidade laboral em Moçambique. Diante disso, é necessário realizar uma análise crítica em torno deste regime jurídico.

¹ Vide o art. ° 61 da Lei do Trabalho

² O legislador indica as seguintes sanções, nomeadamente: a admoestação verbal; repreensão registada; suspensão do trabalho com perda de remuneração até ao limite de 10 dias por cada infracção e de 30 dias, em cada ano civil; multa até 20 dias de salário; despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a um ano; e o despedimento. Contudo, a aplicação da admoestação verbal e da repreensão registada não depende de prévia instauração de processo disciplinar (art. ° 64, n.º 1, *ab initio*)

³ CISTAC, Gilles. *Curso de Metodologia Jurídica*, Maputo: Universidade Eduardo Mondlane, Livraria Universitária, [s.d.], p. 9.

⁴ Cf. art. ° 72, n.º 1

i. Delimitação do tema

A. Delimitação Espacial

O problema jurídico analisado neste trabalho será abordado com base nas normas do ordenamento jurídico moçambicano. Contudo, para uma melhor compreensão da matéria, consultaremos, sempre que pertinente, o Direito Comparado.

B. Delimitação Substancial

Na presente monografia pretendemos abordar as questões que dizem respeito à **invalidade do processo disciplinar** - artigo 72 da Lei do Trabalho.

ii. Apresentação do problema

A invalidade do processo disciplinar é uma consequência jurídica extremamente gravosa, pois além de frustrar o exercício do poder disciplinar do empregador, pode acarretar encargos, como a reintegração do trabalhador ou o pagamento de indemnizações, conforme previsto no art.º 76, n.º 3 e 4 da Lei do Trabalho. A lei prevê um conjunto de formalidades obrigatórias para a validade do processo disciplinar, sendo que a maior parte dessas exigências é redigida em termos absolutos, sem que admita exceções. Nesse contexto, o problema central reside na rigidez normativa que caracteriza esse regime, de tal modo que o empregador pode instaurar regularmente o processo disciplinar e observar todas as formalidades legais e, ainda assim, o processo disciplinar ser declarado inválido por razões alheias à sua vontade. Tal situação gera insegurança jurídica e coloca em causa a eficácia do poder disciplinar do empregador.

iii. Justificativa do tema

A escolha do presente tema fundamenta-se na sua relevância prática, tendo em vista as implicações da invalidade do processo disciplinar no contexto do Direito do Trabalho moçambicano.

Neste trabalho pretendemos apresentar uma análise crítica e os efeitos da rigidez do regime jurídico da invalidade do processo disciplinar. Nesse âmbito, com esse tema

pretendemos contribuir para uma reflexão sobre uma possível reformulação legislativa, no sentido de tornar o regime mais equilibrado e ajustado ao contexto laboral, económico e social do nosso Estado.

Em suma, a pertinência do tema reside na necessidade de se promover uma interpretação sistemática, coerente e equilibrada das normas jurídico-laborais sobre a invalidade do processo disciplinar — uma interpretação que assegure simultaneamente a protecção dos direitos fundamentais do trabalhador e a preservação da autoridade disciplinar legítima dos empregadores, evitando declarações arbitrárias ou desproporcionais de invalidade do processo disciplinar.

iv. Objectivos

A. Objectivo geral

No presente TFC pretendemos analisar o regime jurídico da invalidade do processo disciplinar à luz da Lei do Trabalho, com vista a identificar os seus problemas e propor soluções que harmonizem a protecção do trabalhador com a funcionalidade do poder disciplinar do empregador.

B. Objectivos específicos

Para responder à pergunta de pesquisa e alcançar o objectivo geral, são estabelecidos os objectivos específicos que se seguem:

- Examinar o enquadramento jurídico do processo disciplinar no Direito do Trabalho moçambicano.
- Analisar as causas de invalidade do processo disciplinar;
- Analisar os impactos da declaração de invalidade do processo disciplinar para os empregadores e trabalhadores.
- Avaliar a compatibilidade dessas normas com os princípios constitucionais e com os direitos das partes;
- Refletir sobre a necessidade de uma interpretação sistemática e proporcional no que diz respeito a invalidade do processo disciplinar.

- Verificar se o regime jurídico sobre a invalidade do processo disciplinar é suficientemente abrangente e adequado para responder, de forma razoável, às diversas situações que podem ocorrer na prática.

v. Metodologia e tipo de Pesquisa

Para lograr os objectivos mencionados acima, serão usados os seguintes métodos e tipos de pesquisa, nomeadamente:

- **Método dedutivo**⁵, Este método permite interpretar a legislação aplicável, confrontando-a com situações concretas que ocorrem na prática laboral.
- **Método analítico-sintético**⁶: Consiste em decompor o texto em partes para estudo detalhado de cada componente, seguido da reunião dessas partes para obter uma compreensão mais ampla do fenómeno⁷.
- **Método comparativo**: Esse é um método que tem sido classificado como sendo de carácter auxiliar, contudo não deixa de ser importante. Na nossa pesquisa mostra – se de extrema importância, pois possibilita o estudo comparado de soluções dadas a um determinado problema ao nível do Direito estrangeiro.
- **Pesquisa Bibliográfica**: fundamentando-se em obras doutrinárias⁸, legislações nacionais e internacionais, decisões judiciais, pareceres, documentos institucionais, dissertações, revistas e monografias, sem detrimento de outros instrumentos que abordam a temática da presente pesquisa. Ainda no âmbito desse tipo de pesquisa, será realizada uma revisão sistemática e crítica da das posições doutrinarias e jurisprudenciais.

⁵ Nos termos de MEZZAROB, Orides e MONTEIRO. Cláudia. *Op.cit.* p. 65 “O método dedutivo parte de argumentos gerais para argumentos particulares”.

⁶ Nesse caso, a **análise** consiste em decompor o objecto de estudo em partes ou elementos menores para compreender seus aspectos constituintes e, por outro lado, a **síntese** é realizada após a análise, consistindo na reconstrução do objecto com base nas partes estudadas, buscando uma compreensão integrada.

⁷ GIL, António Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6.ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 37.

⁸ Serão apresentadas as diversas posições doutrinárias sobre o problema levantado na presente pesquisa.

CAPÍTULO I

DA RELAÇÃO LABORAL NO GERAL E OS PODERES DO EMPREGADOR

1. A relação laboral no geral

A relação laboral representa, na sua essência, um vínculo jurídico estabelecido entre duas partes, nomeadamente: o trabalhador e o empregador, mediante o qual o primeiro se compromete a prestar, de forma pessoal e subordinada, determinada actividade em favor do segundo, que, por sua vez, se obriga ao pagamento de uma retribuição. No ordenamento jurídico moçambicano, a relação laboral é regulada pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Lei do Trabalho, que revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

1.1. Noção legal de contrato de trabalho

No âmbito do Código Civil – art.º 1152, o contrato de trabalho é definido como *“aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”*. Por outro lado, no art.º 21 da Lei do Trabalho, o contrato de trabalho é definido como *“o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração”*. Assim, pode – se afirmar que o contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral⁹, normalmente celebrado entre o trabalhador e o empregador, ainda que possa ocorrer uma situação de pluralidade de empregadores, mencionada no art.º 39, n.º 2, al. c) da Lei do Trabalho¹⁰.

Realmente, dos dois conceitos pode – se concluir que o carácter negocial do contrato de trabalho não suscita dúvidas, sendo que se aplicam os princípios gerais que dominam a formação dos negócios jurídicos. O contrato de trabalho é consequentemente, como qualquer contrato, sujeito ao regime geral do negócio jurídico (arts.º 217 e ss. C.

⁹ De acordo com o professor FERNANDES, Carvalho. *Teoria Geral do Direito Civil*. vol. II 2.ª ed., Lex: Lisboa, 1996, p. 47, *“diz - se bilateral o negócio jurídico em que há duas partes”*.

¹⁰ LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.*, p. 96.

Civil), dos contratos em geral (arts. ° 405 e ss. **C. Civil**), do cumprimento das obrigações (arts. ° 762 e ss. **C. Civil**) e do não cumprimento das obrigações (arts. ° 798 e ss. **C. Civil**)¹¹.

1.2. Elementos essenciais do contrato de trabalho

Do conteúdo contido nos artigos 1152 do **C. Civil** e 21 da Lei do Trabalho, pode – se retirar os seguintes elementos constituintes do contrato de trabalho, nomeadamente: a subordinação jurídica; a prestação de uma actividade e remuneração. É importante salientar que estes elementos são cumulativos para que se configure uma verdadeira relação laboral, sendo a ausência de qualquer um deles susceptível de descaracterizar o contrato de trabalho.

a) Prestação de uma actividade

Esse é o primeiro elemento essencial do contrato de trabalho. Consiste na prestação de uma actividade humana, seja ela intelectual ou manual, a qual constitui o objecto principal do contrato. Trata – se de uma prestação de actividades, que se concretiza em fazer algo que é justamente a aplicação ou exteriorização da força de trabalho tornada disponível, para o empregador, por meio do contrato de trabalho.

O professor Menezes Leitão menciona que “*A actividade laboral corresponde a uma prestação de facto positiva, que o trabalhador se obriga a desenvolver em ordem a atingir o fim pretendido, ainda que a não obtenção desse fim seja um risco do empregador*”¹². Assim, conclui – se que a prestação de actividade laboral é de meios e não de resultado como ocorre no contrato de prestação de serviços.

b) A remuneração

Em troca da prestação de actividade laboral é devida, ao trabalhador, uma remuneração. A remuneração consiste na contrapartida da prestação de trabalho subordinado¹³. Normalmente a remuneração é paga em dinheiro, contudo, em alguns casos, pode ser paga em espécie¹⁴. Desse modo, é de excluir do âmbito do Direito de Trabalho qualquer forma de trabalho que seja gratuita.

c) A subordinação

¹¹ Ibid., p. 96.

¹² LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.*, p. 96.

¹³ Cf. art.º 21, *in fine* LT

¹⁴ Cf. art.º 123, n.º 1, al. a) e n.º 2 LT

Esse é o último elemento essencial do contrato de trabalho, que é previsto na própria definição de contrato de trabalho – art.º 21 e 61 da LT¹⁵. A subordinação jurídica consiste numa relação de dependência da conduta do trabalhador na execução do contrato face as ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas jurídicas que o regem¹⁶.

O poder de direcção do empregador contrapõe – se ao dever de obediência por parte do trabalhador às ordens emitidas por aquele¹⁷, sendo que no caso de violação daquele dever o empregador pode instaurar o respectivo processo disciplinar. Entretanto, é relevante mencionar que *“a subordinação jurídica não abarca as situações em que o empregador emana ordens ilegais, nem se podem contemplar os casos em que se põe em causa a autonomia técnica do trabalhador ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador”*¹⁸.

1.3. Os sujeitos da relação laboral

1.3.1. O trabalhador

O trabalhador é a pessoa singular que, mediante retribuição, se compromete a prestar a sua actividade sob as ordens e direcção do empregador. A sua posição jurídica na relação laboral é marcada pela subordinação e pela protecção legal, visando garantir condições justas de trabalho e a efectividade dos seus direitos fundamentais no contexto laboral. Na relação laboral, o trabalhador, *“apresenta – se como devedor da actividade e credor da retribuição, dito de outro modo, o trabalhador é o sujeito passivo na parte que respeita a sobredita actividade, e sujeito activo no que toca ao pagamento da remuneração”*¹⁹.

¹⁵ De acordo com aqueles dispositivos legais *“Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração”* e que *“Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete ao empregador ou à pessoa por ele designada, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e as condições sem que a actividade deve ser prestada”*

¹⁶ Na mesma linha de pensamento, o professor CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1994, p. 15, ensina que *“o trabalho subordinado é um serviço heterodeterminado. Como tal, analisa – se numa prestação – num comportamento humano – desenvolvida sob a autoridade e a direcção de outrem”*.

¹⁷ Cf. art.º 59, n.º 1, al. d) LT

¹⁸ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do trabalho: Situações Individuais de Trabalho*. Vol. I, Cheshire (United Kingdom): Deanprint, 2017, p. 128.

¹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 4.ª ed., Coimbra: Almedina, 2008, p. 124.

1.3.2. O empregador

O empregador pode ser uma pessoa singular ou colectiva, que assume a responsabilidade pela organização da actividade laboral e pela contraprestação financeira ao trabalhador. Para além disso, o empregador detém um conjunto de poderes jurídicos que lhe permitem fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar a actividade laboral dos seus trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos pela lei. O empregador, entidade patronal ou patrão é aquele que ocupa a posição de credor da prestação de trabalho, sendo devedor da retribuição (remuneração).

2. Os poderes do empregador

2.1. Considerações gerais

A relação laboral, ainda que seja construída sobre princípios de justiça e equilíbrio, é assimétrica, conferindo ao empregador certos poderes necessários à direcção da empresa, isto é, *“a situação que resulta para o empregador do contrato de trabalho implica uma posição de supremacia, que se concretiza na atribuição de poderes que este pode exercer em relação ao trabalhador”*²⁰. Estes poderes, no entanto, devem ser exercidos dentro dos limites legais e respeitando os direitos e garantias do trabalhador.

2.2. O poder de direcção

Trata-se do poder de organizar, controlar e orientar a execução da prestação laboral. O empregador pode definir tarefas, métodos de trabalho, horários e outras condições operacionais, sendo este poder essencial para a eficiência da organização. Dito de outro modo, *“O poder de direcção consiste na faculdade de o superior dar ordens e instruções, em matéria de serviço, ao subalterno”*²¹ o qual tem contrapartida no dever de obediência do trabalhador (Cf. art.º 59, n.º 1, al. d) da LT). Contudo, o poder de direcção do empregador tem limites, na medida em que o trabalhador não deve obediência sempre que as ordens ou instruções se mostrem ilegais e contrárias aos seus direitos e garantias²². Em suma, pode se referir que o trabalhador pode legitimamente desrespeitar a ordem recebida, desde que esta

²⁰ LEITÃO, Luís Menezes, *op. cit.*, p. 313.

²¹ FRANCO, João Melo e MARTINS, Herlander Antunes, *apud* EGÍDIO, Baltazar Domingos, *op. cit.*, p. 428

²² Cf. art.º 80 CRM

colida com as garantias que a lei lhe atribui, assim como na eventualidade de o cumprimento envolver perigo para a sua saúde ou vida e ainda quando implicar a prática de um acto ilícito.

2.3. O poder regulamentar

É o poder de criar normas internas, como regulamentos ou códigos de conduta, que disciplinem o funcionamento da empresa e o comportamento esperado dos trabalhadores, desde que tais normas não contrariem a legislação laboral em vigor ou as convenções coletivas aplicáveis. Esse poder resulta do disposto nos arts. 61 e 62 da LT. Nos termos do art.º 62, n.º 1 LT o poder regulamentar consiste na prerrogativa que o empregador tem de *“elaborar regulamentos internos de trabalho, contendo normas de organização e disciplina do trabalho, os regimes de apoio social aos trabalhadores, a utilização de instalações e equipamentos da empresa (...) sendo obrigatório para os médios e grandes empregadores”*.

2.4. O poder disciplinar

Este poder permite ao empregador reagir juridicamente contra condutas dos trabalhadores que se revelem contrárias aos deveres laborais. O exercício do poder disciplinar, todavia, deve respeitar o devido processo disciplinar, observando garantias formais e substanciais, especialmente o contraditório e a proporcionalidade da sanção.

O poder disciplinar corresponde a uma faculdade atribuída a uma das partes, o empregador, de impor sanções à outra, o trabalhador, *máxime*, o despedimento. Alguns autores entendem que esse poder é o mais determinante, na medida em que confere verdadeira eficácia aos poderes directivo e regulamentar²³. Contudo, é relevante mencionar que o poder disciplinar constitui um corolário do poder de direcção, atribuindo – lhe a característica da coercibilidade, que é exercida pelo empregador²⁴.

O poder disciplinar pode ser exercício diretamente pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos pelo empregador (art.º 63, n.º 3). O empregador, querendo, aplicar qualquer sanção disciplinar, com a excepção da admoestação verbal e repreensão registada, deve previamente instaurar o processo disciplinar, que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado.

²³ DE ALMEIDA, Coutinho. *Poder empresarial Fundamento, Conteúdo e Limites: Temas de Direito do Trabalho*. Coimbra, 1990, p. 328.

²⁴ LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.*, p. 316.

3. Considerações Finais

Do que foi dito acima, conclui – se que o contrato de trabalho, embora fundado na autonomia privada, insere-se numa lógica de subordinação jurídica, na qual o empregador assume uma posição de direcção e comando, ao passo que o trabalhador encontra-se numa situação de dependência e subordinação. Dentre os poderes atribuídos ao empregador, o poder disciplinar assume papel central na dinâmica da relação laboral, constituindo o instrumento por meio do qual se promove a responsabilização de trabalhadores infractores. Todavia, este poder não é exercido de forma arbitrária, estando subordinado ao respeito das garantias legais do trabalhador, em especial a garantia do contraditório ou de defesa.

CAPÍTULO II

DO PROCESSO DISCIPLINAR NO GERAL

1. Breves notas sobre o processo disciplinar

1.2. Noções gerais

O processo disciplinar é o mecanismo formal mediante o qual o empregador apura eventuais infrações cometidas por um trabalhador e decide, com base em elementos probatórios e dentro dos limites legais, pela aplicação ou não de uma sanção disciplinar²⁵. Não se trata apenas de um procedimento administrativo, mas de um verdadeiro exercício de jurisdição interna da empresa, que deve respeitar os princípios fundamentais do Direito. O processo disciplinar, previsto nos artigos 69 ss. da LT, tem como principal objectivo assegurar que o trabalhador tenha a oportunidade de se defender e que a aplicação de qualquer sanção se funde em provas e critérios objectivos. O seu desrespeito pode gerar a **nulidade**²⁶ **do processo disciplinar**.

1.3. Princípios que informam o processo disciplinar

A doutrina elenca muitos princípios que regem o processo disciplinar, contudo, nessa monografia, apenas faremos menção de princípios que são relevantes para a discussão do problema jurídico aqui levantado, nomeadamente: o princípio da legalidade, processualidade, iniciativa do empregador e do contraditório.

²⁵ A professora RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*. 4.ª ed., Almedina, p. 636, apresenta a ideia de que o poder disciplinar não comporta apenas o conteúdo sancionatório, mas inclui também o conteúdo ordenador, na medida em que o empregador emite regras de comportamento ou disciplina no seio da sua organização, que extravasam o âmbito da prestação de trabalho e, por essa razão, não integram o poder directivo. Assim, de acordo com a autora mencionada, no sentido amplo, o poder disciplinar inclui os dois conteúdos referidos, no sentido restrito, reconduz – se ao conteúdo sancionatório.

²⁶ É posição assente na jurisprudência que a modalidade de invalidade referida pelo legislador no art.º 72 LT é a nulidade. A mesma ideia é trazida pelo TS, no sentido de que “a violação das formalidades e dos prazos estabelecidos para a instauração e a conclusão do processo disciplinar conduz à nulidade do referido processo e da própria decisão de despedimento”; “(...) tendo sido violado o prazo fixado no artigo 70, n.º 2, alínea c), da lei n.º 8/98, de 20 de Julho, para a instauração e conclusão do processo disciplinar, determina – se a nulidade do referido processo”. Cf. Ac., do TS, de 26 de 2010, proc.º n.º 195/06-L e o Ac., do TS, de 26 de Agosto de 2010, proc.º n.º 108/07-L;

1.3.1. Princípio da legalidade

Esse princípio apresenta a ideia de que toda a actuação disciplinar deve obedecer aos ditames legais, tanto no que diz respeito à definição das infracções quanto ao procedimento a ser adotado. O empregador não pode agir fora dos limites estabelecidos pela lei, sob pena de consubstanciar o abuso de poder disciplinar (art.º 73, n.º 1 e art.º 75 da LT) e, dependendo do caso, resultar no despedimento ilícito.

1.3.2. Princípio da processualidade

Esse princípio informa que para a aplicação de qualquer sanção disciplinar, com a excepção da admoestação verbal e repreensão registada, seja precedida de um processo tendente a apurar a gravidade e o grau de culpa do trabalhador e a determinar a sanção disciplinar adequada^{27/28}.

1.3.3. Princípio da iniciativa do empregador

Essencialmente, este princípio traz a ideia de que *“incumbe ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador a iniciativa de instauração do processo disciplinar, bem como a investigação em virtude do cometimento de uma infracção disciplinar e a respectiva aplicação de sanção disciplinar”*²⁹, portanto a iniciativa de instauração do processo disciplinar sempre será do empregador³⁰. Cabe ao empregador instaurar e conduzir o processo disciplinar, devendo respeitar os prazos e as formalidades legais.

1.3.4. Princípio do contraditório

Este princípio é imprescindível no processo disciplinar, a tal ponto do legislador estabelecer que *“nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audição previa do trabalhador”* e que *“após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder, por*

²⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op.cit.*, p. 652

²⁸ Nos termos do ac. do TRP, de 23 de Abril de 2018, proc. 4877/16.0T8OAZ.P1 *“Um dos princípios que norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o princípio da processualidade, de acordo com o qual a aplicação de uma sanção disciplinar deve ser precedida de processo próprio, destinado a apurar/averiguar da gravidade dos factos e sua integração em infracção disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por fim, a decidir qual a sanção a aplicar”*

²⁹ EGIDIO, Baltazar Domingos. *Manual de Processo Disciplinar*. Maputo: Escolar Editora, p. 42.

³⁰ Nos casos em que o empregador nomeia um advogado para instaurar o processo disciplinar, não se pode entender que o advogado teve a iniciativa de instaurar o processo disciplinar, mas sim o empregador, uma vez que o advogado nada teria feito se não tivesse partido da iniciativa do empregador. *Ibid.*, p. 42.

escrito, e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição ou diligências de prova (...)”³¹.

A inobservância do contraditório no processo disciplinar dá lugar a invalidade. É assegurado ao trabalhador o direito de ser ouvido, de apresentar defesa e de acompanhar as diligências. A violação deste princípio fere de forma grave o devido processo e compromete a validade da sanção.

1.4. Formalidades do processo disciplinar

O legislador estabelece no art.º 66, n.º 1 da LT que a aplicação de qualquer sanção disciplinar, com a excepção da admoestação verbal e a repreensão registada, deve ser precedida de previa instauração do processo disciplinar, que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado, a eventual resposta do trabalhador e o parecer do órgão sindical, ambos a produzir nos prazos previstos nas alíneas b) e c) do art.º 70, n.º 1 da LT.

A Lei do Trabalho estabelece um conjunto de formalidades obrigatórias, entre elas: a indicação de um instrutor imparcial, a elaboração de uma nota de culpa, a concessão de prazo para defesa, a possibilidade de requerer diligências probatórias e, quando aplicável, a remissão dos autos ao órgão sindical, portanto o legislador estabeleceu formalismos jurídicos que devem ser observados no âmbito do processo disciplinar sob pena de levar à invalidade do processo disciplinar.

1.4.1. A marcha do processo disciplinar

O início do processo disciplinar é regulado no art.º 71 da LT, sendo que nos termos do seu n.º 1, o legislador estabelece que, *“para todos os efeitos legais, considera – se que o processo disciplinar inicia a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador”*, por outro lado, o legislador estabelece no art.º 70, n.º 2 que *“em caso do trabalhador se recusar a receber a nota de culpa, deve o acto ser confirmado na própria nota de culpa, pela assinatura de dois trabalhadores, dos quais, preferentemente, um deve ser membro do órgão sindical existente na empresa”* e ainda acrescenta no n.º 3 que, *“em caso de trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, deve ser lavrado um edital a afixar no lugar de estilo da empresa, convocando o trabalhador*

³¹ Cf. art.º 66, n.º 3 e art.º 70, n.º 1, al. b) da LT

ausente para receber a comunicação da decisão (...)”. O legislador previu a situação em que tendo sido cometida alguma infracção, o empregador desconheça o autor da mesma ou conhece – se o infractor, mas não se conheça a infracção por ele cometida. Nestes casos o empregador pode lançar mão ao inquérito.

O processo de inquérito está previsto no art.º 70, n.º 4, nos termos daquele dispositivo “*O processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, que não excede 90 dias, nomeadamente, nos casos em que não seja conhecido o autor ou a infracção por ele cometida, suspendendo o prazo de prescrição da infracção*”. Tendo sido instaurado o processo de inquérito, o prazo para prescrição da infracção, previsto no art.º 66, n.º 2 é suspenso.

Na mesma senda o professor Baltazar EGÍDIO, menciona que o inquérito suspende a contagem do prazo de prescrição da infracção disciplinar enquanto estiver a decorrer e que o empregador, lançando mão ao inquérito, não se pode considerar que o processo disciplinar tem o seu início.

Então, o que dizer sobre o prazo da caducidade previsto no art.º 70, n.º 1 da LT? Será interrompido ou não?

Ora, atendendo ao facto de que o processo disciplinar não se tem por iniciado com a realização de inquérito, então devemos assumir que o prazo da caducidade não inicia a sua contagem. O prazo da caducidade iniciará a contagem com o término do inquérito. O mesmo entendimento é compartilhado pelo professor Pedro MARTINEZ, no sentido de que os mencionados prazos são interrompidos com a instauração do procedimento prévio de inquérito e ainda acrescenta que poder – se – ia pensar que a solução se afasta dos padrões tradicionais, pelo facto de os prazos de caducidade, em princípio, não se suspenderem (art.º 328 **C. Civil**), podendo haver causas impeditivas (art.º 331 **C. Civil**), contudo mostra – se razoável a uniformização dessa solução para os dois prazos³². Concluso o processo de inquérito, o instrutor pode dar início ao processo disciplinar ou proceder com o arquivamento por não ter sido possível apurar o eventual infractor e/ou os factos³³.

³² MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. cit.*, p.994.

³³ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Op. Cit.*, p. 68.

O instrutor, concluindo que se mostra necessário a instauração de um processo disciplinar, deverá obedecer as formalidades descritas no art.º 70 da LT³⁴, nomeadamente:

- a. **A fase da acusação:** prevista no art.º 70, n.º 1, al. a), nos termos daquele dispositivo legal:

Após a data do conhecimento da infracção, com a excepção dos casos de licença de maternidade, paternidade, férias e doença em que a contagem do prazo inicia depois do termo da licença, o empregador tem 30 dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao comité sindical existente na empresa ou, na falta deste, ao sindicato do ramo ou órgão sindical superior competente, uma nota de culpa, por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador.

- b. **A fase da defesa** – prevista no art.º 70, n.º 1, al. b), nesse dispositivo o legislador estabelece que:

Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder, por escrito, e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição ou diligências de prova, no prazo de 15 dias, ocorrendo a diligência de prova, esta deve ser realizada no prazo de cinco dias consecutivos, findo o qual o processo é remetido ao comité sindical ou, na falta deste, ao sindicato do ramo ou ao órgão sindical competente para emitir parecer, no prazo de cinco dias úteis.

- c. **Fase da decisão** - prevista no art.º 70, n.º 1, al. c), de acordo com essa norma:

No prazo de 30 dias, a contar da data limite para a apresentação do parecer do comité sindical ou, na falta deste, do órgão sindical competente, o empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e indicando fundamentadamente os factos contidos na nota de culpa que foram dados como provados.

Em suma, o legislador estabeleceu um conjunto de formalismos jurídicos³⁵ que condiciona a validade e eficácia do processo disciplinar, sendo que, por esse motivo, a sua inobservância determina a invalidade do processo.

³⁴ Contudo, é relevante mencionar que para aplicação da sanção de admoestação verbal e repreensão registada não é necessária a instauração do processo disciplinar – art.º 66, n.º 1 LT.

³⁵ CISTAC, Gilles. *op. cit.*, p. 9.

CAPÍTULO III

DA INVALIDADE DO PROCESSO DISCIPLINAR NOS TERMOS DA LEI DE TRABALHO: QUESTÕES PRÁTICAS

No capítulo anterior, foi mencionado que a inobservância das formalidades legais que regem o processo disciplinar pode determinar a invalidade. No entanto, é necessário ir além dessa constatação e analisar até que ponto essas formalidades devem ser cumpridas de forma rígida ou se admitem alguma flexibilidade, conforme o contexto do caso concreto.

É exatamente essa reflexão que nos propomos a desenvolver neste capítulo. Contudo, antes de avançarmos na análise detalhada das principais causas de invalidade que suscitam controvérsia, apresentamos algumas notas introdutórias que servirão de base para a discussão.

1. Notas introdutórias

A invalidade do processo disciplinar constitui uma consequência grave resultante do desrespeito às normas legais que regem o procedimento disciplinar. Tal invalidade não apenas frustra o objectivo punitivo do empregador, como pode gerar obrigações indemnizatórias e até mesmo a reintegração do trabalhador. Trata-se de uma sanção jurídica³⁶ que compromete, de forma definitiva, os efeitos da decisão disciplinar, mesmo quando o comportamento do trabalhador seja objectivamente reprovável. Sobre essa matéria o professor Tomás Timbane menciona que:

Reconhecida judicialmente a violação dos prazos ou das formalidades fixados nos artigos 67 a 70 da LT98, o trabalhador deveria ser reintegrado no seu posto de trabalho e indemnizado pelo valor correspondente às remunerações vencidas entre a data da cessação do contrato e a da efectiva reintegração ou, quando a reintegração não fosse possível, indemnizado nos termos aí referidos³⁷.

Realmente, quando declarada a invalidade do processo disciplinar, não se afecta apenas a sanção aplicada, mas também se impõe ao empregador a reposição do status quo

³⁶O professor MENDES, João de Castro. *Op. Cit.*, pp. 69 - 70, ensina que as sanções jurídicas abrangem as desvantagens de não dar seguimento a normas técnicas ou formalismos impostos por lei e, acrescenta que, a principal sanção jurídica é a invalidade.

³⁷TIMBANE, Tomás. *Os vícios do processo disciplinar em Moçambique: novos desenvolvimentos*. Revista Internacional de Direito do Trabalho, Lisboa, ano IV, n.º 6. Junho. 2024. Disponível em: www.ridt.pt, p. 7.

ante — o que pode significar a reintegração do trabalhador ao posto de trabalho, com o consequente pagamento de salários vencidos, benefícios acumulados e, eventualmente, compensações por danos morais³⁸.

Por outro lado, o instituto da invalidade exerce função essencial de garantia: na medida em que obriga o empregador a respeitar os formalismos legais e os direitos fundamentais do trabalhador, como o contraditório, a ampla defesa e a protecção sindical. Entretanto, a rigidez formalista do actual regime jurídico, especialmente em torno de exigências absolutas como a remissão dos autos ao órgão sindical ou a realização das diligências probatórias dentro de prazo exíguo de 5 dias, tem gerado dificuldades práticas na sua aplicação.

O legislador adotou uma técnica normativa de carácter imperativo, estabelecendo que determinadas formalidades são de cumprimento obrigatório, sem prever excepções nem soluções alternativas. Esta opção legislativa, embora tenha como finalidade assegurar a legalidade e a protecção dos trabalhadores, **desencadeia problemas práticos significativos**: o que acontece quando não existe sindicato? Como agir quando o trabalhador opta por não se filiar a nenhuma organização sindical? Ou ainda, qual é a solução legal quando diligências probatórias essenciais não podem ser realizadas no prazo legal por motivos alheios à vontade do empregador? O que dizer sobre o prazo da caducidade? Iniciará a sua contagem apesar do processo de inquérito ter sido instaurado?³⁹

Neste capítulo, pretendemos analisar criticamente as principais causas de invalidade do processo disciplinar que geram controvérsia jurídica, com destaque para a falta de remissão dos autos ao órgão sindical e a não realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador.

³⁸ Tratando – se de despedimento, no artigos art.º 76, n.ºs 3 e 5 LT, o legislador estabelece que, “*Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e pagas as remunerações vencidas desde a data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade*” e que “*por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagas indemnização ao trabalhador calculada nos termos do artigo 139 da presente lei*”.

³⁹ Levantamos essas questões pelo facto de que o legislador, no art.º 70, n.º 4, não refere a interrupção do prazo da caducidade.

2. Causas de invalidade do processo disciplinar

2.1. Invalidade por falta de remissão dos autos ao órgão sindical

Nos termos do art.º 72, n.º 1, al. a) da LT a falta de remissão dos autos ao órgão sindical determina a invalidade do processo disciplinar. Nos termos do art.º 70, n.º 1 da LT, a remissão dos autos ao órgão sindical deve ser realizada na fase da acusação, defesa e decisão. A mesma exigência é prevista no art.º 66, n.º 1, *in fine*. Não restam dúvidas de que essa exigência é de natureza imperativa, cuja observância não é facultativa, pois existe uma obrigatoriedade de remeter os autos ao órgão sindical⁴⁰.

A finalidade desta exigência é de permitir a actuação do sindicato na defesa dos direitos do trabalhador, garantindo o contraditório de forma mais ampla⁴¹. No entanto, essa formalidade legal é absoluta e rígida colidindo, em certos contextos, com a realidade prática⁴².

Duas hipóteses merecem destaque:

2.1.2. Inexistência de órgão sindical na empresa ou do ramo⁴³

Em muitos sectores da economia moçambicana, sobretudo em pequenas empresas ou em áreas remotas, não há sindicatos formalmente constituídos ou operacionais. Exigir a

⁴⁰ O professor MENDES, João de Castro. Op. Cit., p. 51, refere que “a norma imperativa ou cogente impõe um dever – é a norma *stricto sensu*. A conduta que estatui é obrigatória”. Por outro lado, a professora RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho I – Dogmática Geral*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 270, menciona que as normas laborais distinguem – se em normas laborais supletivas, imperativas e imperativas mínimas. Aquela norma que exige a remissão dos autos é imperativa fixa, nos termos da autora citada, “estas normas não admitem o afastamento em nenhum sentido, de acordo com as regras gerais da hierarquia normativa”. Na mesma senda, o professor CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Almedina, Coimbra, 1991, p. 214 e ss., distingue entre normas laborais supletivas e normas laborais imperativas nos termos gerais, mas procede a uma segunda distinção no seio das normas imperativas: a distinção entre normas imperativas com pretensão de aplicação absoluta ou efectiva (aquelas que não admitem o afastamento em nenhum caso e em nenhum sentido) e sem pretensão de aplicação absoluta (essas admitem o afastamento por fonte inferior), portanto aquelas normas que exigem a remissão dos autos podem ser classificadas como imperativas absolutas.

⁴¹ Nesse âmbito, o art.º 150, al. a) dispõe que “Na prossecução dos seus fins, cabe, designadamente, às organizações sindicais (...) defender e promover a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos seus associados”

⁴² O legislador angolano dispensa essa formalidade para os casos em que o trabalhador não faz parte de nenhuma associação sindical. Cf. Art.º 9, n.º 3 da Lei geral do trabalho – Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro. Do mesmo modo procede o legislador português no Art.º 358, n.º 1 do Código do Trabalho português – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁴³ Sobre esta matéria o professor EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do trabalho: Situações Individuais de Trabalho*. Vol. I. Cheshire (United Kingdom): Deanprint, 2017, p. 475, refere que “a experiencia tem mostrado que nem todas as empresas possuem uma associação sindical (...)”.

remissão dos autos a um órgão inexistente gera insegurança jurídica ao empregador, que, mesmo observando todos os demais requisitos legais, vê seu processo disciplinar comprometido por uma impossibilidade objectiva⁴⁴. Do nosso ponto de vista, a falta de remissão dos autos ao órgão sindical, quando este não exista, não determina a invalidade do processo disciplinar. Entender o contrário significaria impor ao empregador o cumprimento de uma formalidade legal que, na prática, se revela objectivamente impossível⁴⁵. Estaríamos, assim, diante de uma situação de impossibilidade objectiva, convertida injustamente em causa de nulidade, o que violaria os princípios da razoabilidade⁴⁶, da boa-fé⁴⁷ e da segurança jurídica⁴⁸. Nesses casos, a norma que estabelece essa exigência legal deve ser interpretada de

⁴⁴ No âmbito do Direito das obrigações, a impossibilidade objectiva ocorre quando uma obrigação não pode ser cumprida, devido a um impedimento externo, insuperável e absoluto, ou seja, é uma barreira inultrapassável, mesmo com esforços suplementares, o cumprimento se mostra impossível. Assim, em termos gerais, pode – se dizer que a impossibilidade objectiva é a situação em que um determinado dever jurídico não pode ser cumprido por nenhum sujeito, em razão de um impedimento externo, absoluto e insuperável, portanto, no contexto do Direito do Trabalho, exigir a remissão dos autos ao órgão sindical em situações onde esse órgão não existe configura uma impossibilidade objectiva, pois não há como cumprir essa exigência. Cf. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito das Obrigações: Da constituição das obrigações*, vol. I, 8.ª ed., Almedina, p. 116 e GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral das Obrigações*. Vol. II, 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 328.

⁴⁵ Sobre essa questão a CTA emitiu um parecer no sentido de que “A intervenção do sindicato nos moldes estabelecidos na Lei do Trabalho em vigor visa responder a uma mera formalidade legal para a validação do processo disciplinar, sem, no entanto representar um peso na tomada de decisão pelo empregador, se atendermos ao facto de o parecer produzido por aquele não ser vinculativo, por um lado. Por outro lado, o contrato de trabalho tem carácter bilateral, sendo partes apenas o trabalhador e o empregador, podendo aquele, sempre que achar necessário e pertinente, socorrer-se do apoio de terceiros para a defesa dos seus interesses, incluindo o sindicato. É de ressaltar que quando o organismo sindical em causa não se encontra representado no local de trabalho, geralmente o parecer emitido é genérico, não demonstrando qualquer esforço do sindicato para emitir um parecer objectivo que demonstre uma análise aprofundada das matérias, e muito menos qualquer esforço para apoiar o trabalhador no exercício do seu direito à defesa”. Cf. Confederação das associações económicas de Moçambique. *Parecer sobre a revisão da Lei do Trabalho*. Maputo, 2018, p. 35.

⁴⁶ O professor MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. Tomo II. 5. Ed. Coimbra, 2003, p. 221, ensina que “a razoabilidade constitui um critério de conformação da norma ao caso concreto, impedindo interpretações literais que conduzam a consequências absurdas ou desproporcionadas”. O Princípio da razoabilidade informa que as normas jurídicas devem ser interpretadas e aplicadas de forma **equilibrada, proporcional e racional**, evitando resultados absurdos ou injustos. No caso concreto da nossa análise, esse princípio impede que exigências legais sejam aplicadas de forma cega, mesmo quando o seu cumprimento seja impossível ou desproporcional.

⁴⁷ De acordo com o professor CORDEIRO, António Menezes. *Tratado de Direito Civil: Parte Geral*. Tomo I. Coimbra: Almedina, 2009, p. 380, “A boa-fé é um princípio geral que impõe aos sujeitos comportamentos leais e honestos, funcionando como critério de interpretação e integração das normas jurídicas”. No âmbito do processo disciplinar, esse princípio justificaria a não penalização de um empregador que actuou de forma diligente e tenha respeitado todos os formalismos legais, incluindo os direitos e garantias do empregador, mas que, entretanto, não tenha cumprido a formalidade de remissão dos autos, devido à impossibilidade objectiva.

⁴⁸ Por último, nos termos do professor CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I. 4.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 254, “A segurança jurídica traduz – se na previsibilidade da ordem jurídica e na confiança legítima dos cidadãos quanto à estabilidade e coerência das normas e das decisões”.

forma sistemática⁴⁹ e conforme a Constituição, de modo a evitar que a ausência de um órgão sindical — situação alheia à vontade do empregador — inviabilize o exercício legítimo do poder disciplinar e comprometa o equilíbrio da relação laboral.

A mesma ideia pode ser retirada do conteúdo do acórdão Tribunal Supremo, do qual se conclui que perante a situação de impossibilidade objectiva de remeter a um órgão inexistente as comunicações a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 70 da LT, não há razão para considerar que a falta de remessa dos autos para emissão de parecer seja um vício^{50/51}, portanto essa é a posição mais acertada, pois trata – se de uma interpretação que está de acordo com as normas e princípios constitucionais, com maior foco para o princípio da legalidade⁵² e da segurança jurídica. Assim, a validade do processo disciplinar não deve ser colocada em causa devido à falta de remissão dos autos ao órgão sindical que, somente, emite um parecer não vinculativo.

2.1.3. Exercício da Liberdade Sindical Negativa

Nos termos do art.º 86 CRM “os trabalhadores têm a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos”⁵³⁵⁴. Naquele dispositivo constitucional o legislador estabelece o princípio da liberdade sindical. Esse princípio permite que cada trabalhador participe na constituição de um sindicato e se torne, ou não, sócio de um existente, ou ainda de deixar de ser sindicalizado⁵⁵.

⁴⁹ Cf. art.º 9 do CC.

⁵⁰ Cf. Acórdão do Tribunal Supremo, de 2 de Julho de 2019 (Proc.º n.º 18/2017-L).

⁵¹ TIMBANE, Tomás. *Op. Cit.*, p. 15.

⁵² Cf. art.º 2, n.º 3 CRM.

⁵³ No âmbito da lei do trabalho, o art.º 148, n.º 1 dispõe que “Aos trabalhadores e aos empregadores é assegurado, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, o direito de livre associação e filiação para a promoção e defesa dos direitos e interesses sócio - profissionais e empresariais”.

⁵⁴ A liberdade de associação sindical encontra – se prevista em instrumentos internacionais, designadamente: na Convenção n.º 87 da OIT – Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical (1948), foi ratificada em 1996, por meio da Resolução n.º 4/94, de 25 de agosto (artigo 2, 3 e 9/2); Convenção n.º 98 da OIT – Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949); Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) – artigos 20/1; 23/4; Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) – artigo 22/1, dessa forma, a legislação nacional não deve prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas nos instrumentos internacionais, conjugar com o art.º 18 CRM.

⁵⁵ É nesse contexto que o professor FERNANDES, António Monteiro. *Op. Cit.*, p. 713, ensina que a liberdade sindical individual apresenta duas dimensões, nomeadamente: a liberdade de constituição de sindicatos e a liberdade de inscrição que, por sua vez, tem duas facetas: “uma dita negativa, que se refere à possibilidade de não inscrição (ou não permanência) em qualquer sindicato; outra, chamada positiva, que, supondo a vontade de filiação, respeita a escolha entre sindicatos possíveis, sem dependência de um acto de admissão discricionário do que tenha sido preferido”.

Assim, retomando a nossa análise, importa considerar que as normas que estabelecem a exigência de remissão dos autos ao órgão sindical e que determinam a invalidade do processo disciplinar em caso de inobservância dessa formalidade são de natureza imperativa absoluta, ou seja, de cumprimento obrigatório e sem margem para exceções. Contudo, essa leitura literal conduz a uma conclusão problemática: implicaria que o legislador exige a remissão dos autos mesmo nas situações em que o trabalhador, no pleno exercício do seu direito constitucional à liberdade de associação sindical, opta por não se filiar a nenhuma organização sindical.

Nesse cenário, estaríamos a aplicar uma norma infraconstitucional de forma a restringir ou inviabilizar o exercício de um direito fundamental expressamente consagrado na CRM, o que levanta sérias dúvidas quanto à sua compatibilidade constitucional. Assim, defendemos a ideia de que a exigência da remissão deve ser flexibilizada em situações concretas, sob pena da interpretação rígida da norma conduzir a uma violação do próprio espírito do sistema jurídico, que privilegia a proteção dos direitos fundamentais e a interpretação conforme à Constituição.

2.2. Invalidade por falta de realização de diligências de prova

Nos termos do art.º 72, n.º 1, al. b) LT, na fase da defesa⁵⁶, “*após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode (...) requerer (...) diligências de prova, estas devem ser realizadas no prazo de cinco dias consecutivos (...)*”. Por conseguinte, o art.º 72, n.º 1, al. b) da LT dispõe que “*O processo disciplinar é inválido sempre que não forem realizadas as diligências de prova requeridas pelo trabalhador*”⁵⁷

É nesta fase onde se manifesta o princípio do contraditório, é nessa linha de análise que o professor Pedro de Sousa escreve que “*a fase da defesa materializa – se no exercício de prerrogativas que dão corpo ao princípio comum a todos os procedimentos sancionatórios: o princípio do contraditório*”⁵⁸.

⁵⁶ É nesta fase onde se manifesta o princípio do contraditório, isto é, “*é na fase da defesa em que o trabalhador tem a faculdade de reagir em face das acusações contra si formuladas, assim ele vai demonstrar que não cometeu a infracção, ou de qualquer forma vai convencer ao empregador ou ao instrutor do processo disciplinar de modo que não lhe seja aplicada uma sanção grave ou mesmo vai requerer a sua absolvição por considerar que não praticou nenhuma infracção disciplinar*”, Cf. EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Op. Cit.*, p. 480.

⁵⁷ Pretendemos analisar a situação em que o trabalhador requer diligências de prova de carácter complexo.

⁵⁸ SOUSA, Pedro Ferreira. *O procedimento Laboral, uma construção jurisprudencial*. 2.ª ed., Coimbra: Almedina, 2017, p. 103.

O princípio do contraditório traduz-se na proibição de aplicação de qualquer sanção disciplinar sem que ao trabalhador tenha sido assegurada a possibilidade de se defender dos factos que lhe são imputados. Em respeito a esse princípio, o legislador estabelece, no artigo 66.º, n.º 3 da LT, que “*nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador*”, e, no artigo 70.º, n.º 1, al. b), garante ao trabalhador o direito de requerer diligências de prova, as quais devem ser realizadas no prazo de cinco dias consecutivos⁵⁹.

A realização de diligências probatórias constitui, assim, uma formalidade essencial à efectivação do princípio do contraditório, já que permite ao trabalhador produzir provas que sustentem a sua versão dos factos. Contudo, a rigidez do prazo legal — cinco dias — impõe limitações práticas que levantam sérias questões quanto à sua razoabilidade prática.

Nesse contexto, é pertinente levantar algumas questões críticas:

- **E se o trabalhador requerer a realização de diligências que sejam complexas? O prazo de 5 dias será suficiente?**

Ora, a previsão do legislador no art.º 70.º, n.º 1, alínea b) da LT, ao estabelecer o prazo de cinco dias consecutivos para a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, revela-se, em determinadas situações, excessivamente restritiva e materialmente inadequada. É razoável presumir que o legislador, ao definir esse prazo, teve em vista diligências de natureza simples, como, por exemplo, a apresentação de documentos internos já disponíveis nos arquivos da entidade empregadora. Tais actos de instrução, pela sua simplicidade e fácil acesso, podem, de facto, ser realizados num intervalo curto, como o estipulado pela lei – 5 dias.

Contudo, a norma não distingue entre diligências simples e complexas, o que suscita problemas graves de aplicação prática. Imagine-se, por exemplo, uma situação em que o trabalhador solicite a realização de uma perícia técnica, ou a junta de documentos arquivados por uma entidade pública externa (como registos bancários ou de segurança social), ou ainda a audição de testemunhas localizadas fora da província ou do país. Essas diligências, por sua natureza, envolvem factores logísticos, técnicos ou administrativos que dificilmente se resolvem no curto espaço de tempo - 5 dias consecutivos.

⁵⁹ No regime da LT de 2007, o legislador não estabelecia um prazo específico para a realização de diligências de prova, pois limitava – se a indicar o prazo de 15 dias - art.º 67, n.º 2, al. b) LT de 2007 – assim, o trabalhador, aquando do pedido da sua realização, deveria indicar, expressamente, que pretende que as mesmas fossem realizadas antes do termo do referido prazo. Cf. TIMBANE, Tomás. *Op. Cit.*, p. 19.

A dificuldade é agravada pelo facto de que o legislador determina que os cinco dias são consecutivos, ou seja, incluem sábados, domingos e feriados. Isso significa que, na prática, o instrutor poderá dispor de apenas três dias úteis (ou menos), o que torna o cumprimento da norma praticamente inviável em casos que exijam mais organização ou a cooperação de terceiros⁶⁰. Autores de elevado prestígio compartilham o entendimento de que *“na verdade, há casos de diligências probatórias complexas requeridas, que implicam muito tempo para a sua realização”*⁶¹. Dessa forma, defendemos a ideia de que não é razoável exigir que diligências complexas, que requerem tempo, articulação institucional ou deslocamentos, sejam encerradas num prazo tão curto, sob pena de se declarar a invalidade do processo, pois o prazo de cinco dias consecutivos, embora aplicável em hipóteses de menor complexidade, não será suficiente quando se tratar de diligências probatórias mais exigentes, devendo a sua interpretação e aplicação ser flexibilizada à luz das particularidades do caso concreto.

▪ **A não realização de diligências por razões alheias à vontade do empregador determina a invalidade do processo disciplinar?**

A partir do que foi exposto, reafirmamos que o trabalhador, no exercício do seu direito ao contraditório, pode requerer diligências probatórias que, pela sua complexidade ou natureza externa, não possam ser realizadas dentro do prazo legal de cinco dias consecutivos, tal como previsto no art.º 70.º, n.º 1, al. b) da LT. Essa realidade prática, contudo, não é contemplada pela norma vigente, que impõe um prazo uniforme sem distinguir entre diligências simples e complexas. Declarar a invalidade do processo disciplinar em tais situações, onde o prazo é tecnicamente impossível de cumprir, seria injustificado e contrário à própria finalidade da norma — assegurar o exercício pleno do direito de defesa. A invalidade do processo disciplinar produz consequências jurídicas de grande impacto, como a reintegração do trabalhador despedido, bem como o pagamento de indemnizações por danos salariais ou morais, nos termos art.º 76.º, n.ºs 3 e 5 da LT. Por isso, não pode ser aplicada de

⁶⁰ A mesma ideia é apresentada pelo professor TIMBANE, Tomás. *Op. Cit.*, p. 19, no sentido de que *“é criticável a solução legal, uma vez que foram indicados dias consecutivos de calendário (...) na verdade, o prazo legal fica limitado a, no máximo, 3 dias uteis, pois nem sempre será possível realizar diligências aos sábados, domingos, feriados ou tolerâncias de ponto”*.

⁶¹ Cf. ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte da Conceição; BARROS, Manuel Freire; PERDIGÃO, Carlos & TONIM, Fernando. *Lei do trabalho de Moçambique anotada*. Lisboa: Escolar Editora, 2015, p. 150.

forma automática ou meramente formalista, especialmente quando não se verifica violação material do contraditório. Assim, caso o empregador coopere na realização da prova requerida, mas a diligência não se concretize por razões alheias à sua vontade — como a não comparência de testemunhas, atrasos burocráticos de instituições públicas ou privadas ou obstáculos logísticos imprevisíveis —, a atribuição de culpa ao empregador e a consequente invalidação do processo não se mostra razoável nem proporcional⁶².

Ademais, a norma que impõe o prazo de 5 dias consecutivos, incluindo sábados, domingos e feriados, agrava ainda mais o cenário, reduzindo os dias úteis disponíveis para a produção da prova e tornando praticamente impossível o cumprimento rigoroso do prazo em muitos casos. Tal solução compromete o equilíbrio necessário entre o dever de instrução do empregador e o direito de defesa do trabalhador.

Dessa forma, defendemos que o processo disciplinar não deve ser considerado inválido em tais circunstâncias, desde que se comprove que:

- O empregador actuou de boa-fé e colaboração efectiva;
- A não realização da diligência resultou de factores externos ou imprevisíveis;

▪ **Em que medida a invalidade deve ser aplicada? O empregador deve realizar toda e qualquer diligencia de prova requerida pelo trabalhador?**

A outra questão a considerar é a possibilidade de uso abusivo desse direito, quando o trabalhador formula pedidos de prova apenas com o intuito de protelar o processo disciplinar. A ausência de critérios objectivos na lei quanto à pertinência e viabilidade das diligências requeridas cria margem para distorções e pode comprometer a eficiência do procedimento.

Contudo, esse é um problema que já encontra solução tanto na doutrina como na jurisprudência, no sentido de que *“O empregador não pode perder tempo realizando diligências patentemente irrelevantes e impertinentes para o processo disciplinar, devendo considerar única e exclusivamente as diligências probatórias com relevo e utilidade para o apuramento da in/veracidade dos factos apresentados na nota de culpa ou na resposta a*

⁶² Imaginemos um caso em que o trabalhador, intencionalmente, requiere a acareação com um colega de trabalho, sendo que no momento em que foi solicitada a acareação, o tal colega encontrava-se sob a custódia das autoridades policiais. Nesse caso seria objectivamente impossível a realização da requerida acareação. Cf. Ac., do TS, de 05 de Abril de 2023, proc. n.º 10/23 – L;

esta”⁶³, isto é, “(...)o processo disciplinar só é inválido caso não se verifique as diligências de prova requeridas, e não quaisquer diligências que não comprovem nada. As diligências a que se refere o legislador são de prova, e não dilatórias ou inúteis, portanto, as que não servirem para provar os factos, podem não ser verificados”⁶⁴.

2.3. Invalidade por falta de requisitos da nota de culpa ou por falta de notificação

Nos termos do art.º 70.º, n.º 1, al. a) da LT “após a data do conhecimento da infracção, (...) o empregador tem 30 dias, para remeter ao trabalhador, uma nota de culpa, por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador”.

Não basta a reprodução abstracta e genérica das disposições legais ou uma descrição em termos vagos da conduta infractora, nem a formulação de simples juízos conclusivos⁶⁵. Dito doutro modo, o conteúdo da nota de culpa não pode ser vago nem genérico.

A nota de culpa para além da exigência escrita, deve conter a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo de cometimento da infracção que pesa sobre o trabalhador⁶⁶. Assim, atendendo ao facto de que a nota de culpa contém toda a matéria referente à acusação, deve ser o mais clara possível, identificando todos os factos e todas as circunstâncias de tempo, lugar e modo de como ocorreram. Somente assim se permitirá ao trabalhador compreender integralmente os factos de que é acusado, possibilitando – lhe uma defesa mais ampla e eficiente^{67/68}.

Existe alguma jurisprudência que defende a ideia de que não é obrigatória a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador, bastando a demonstração de que o arguido compreendeu a acusação e pode defender – se de forma efectiva. Contudo, a nossa posição é

⁶³ Cf. Ac. do TRC, de 11 de Fevereiro de 2010, proc. n.º 550/08.0TTAVR.C1

⁶⁴ Cf. Ac., do TS, de 24 de Novembro de 2021, proc. n.º 27/21 – L;

⁶⁵ FERNANDES, António Monteiro. *Op. Cit.* p. 618.

⁶⁶ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. Cit.*, p. 471.

⁶⁷ NUNES, Joaquim & AGUIAR, Luísa, *apud* EGÍDIO, Baltazar Domingos., *op. cit.*, p. 471.

⁶⁸ Sobre essa matéria MONTEIRO, Pedro Lourenco Monteiro. *Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades*. 2019, p. 22., fundamenta no sentido de que “na verdade, a nota de culpa é uma peça processual fundamental, porquanto (designadamente), para além de marcar o arranque do procedimento disciplinar, é absolutamente imprescindível ao exercício do direito de defesa pelo trabalhador, baliza a única factualidade que o empregador pode usar para fundamentar a sua decisão e delimita os factos que podem ser objeto de apreciação judicial da decisão”.

de que o conteúdo da nota de culpa, tal como a lei impõe, deve conter uma descrição detalhada dos factos que são imputados ao trabalhador, sob pena de nulidade do processo disciplinar – nos termos do art.º 72.º, n.º 1, al. a), *ab initio* da LT^{69/70}. Quanto a notificação, importa referir que o trabalhador não pode ser sancionado sem saber do que é acusado e para tomar conhecimento de que é acusado, só é possível, através da notificação.

2.4. Invalidade por falta de audição do trabalhador caso a tenha requerido

Nos termos do art.º 72.º, n.º 1, al. a) da LT “o processo disciplinar é inválido sempre que faltar a audição do trabalhador caso a tenha requerido”, por outro lado, o art.º 70.º, n.º 1, al. a) prevê que, na fase de defesa, *“após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder, por escrito, e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição ou diligências de prova, no prazo de 15 dias (...)”*, portanto essa é uma formalidade essencial do processo disciplinar que, no caso de ser preterida, colocaria em causa o princípio do contraditório e determinaria a invalidade do respectivo processo disciplinar. Por último, é relevante mencionar a exigência prevista no art.º 66, n.º 3 da LT é imperativa absoluta, no sentido de que o seu cumprimento não depende do requerimento por parte do trabalhador.

2.5. Invalidade devido a não publicação de edital na empresa

A publicação de edital na empresa não é uma forma de notificação – regra, no sentido de que não se verifica em todos os casos. O empregador/instrutor deverá fazer uso dessa forma de notificação em caso de trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, devendo ser lavrado um edital a afixar no lugar de estilo da empresa, convocando o trabalhador ausente para receber a comunicação da decisão, fazendo menção de que para efeitos de comunicação da aplicação da decisão conta a data da publicação do edital. A preterição dessa formalidade determina a invalidade (nulidade insuprível) do processo disciplinar - art.ºs 70, n.º 3 e 72.º, n.ºs 1, al. a); 2 e 4 da LT.

⁶⁹ EGÍDIO, Baltazar Domingos. op. Cit., p. 471.

⁷⁰ Contudo, essa causa de invalidade do processo disciplinar pode ser sanada até 10 dias, após o seu conhecimento e antes do encerramento do processo disciplinar, nos termos do art.º 72.º, n.º 3 LT.

2.6. Invalidade por violação dos prazos da prescrição, caducidade e de tomada de decisão

De acordo com o art.º 66, n.º 2 “*A infracção disciplinar prescreve no prazo de seis meses, a contar da data da ocorrência da mesma, excepto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal*”. Assim, caso se trate de uma infracção disciplinar que, em simultâneo, constitua crime, será aplicado o prazo prescricional previsto no art.º 155 CP.

Por outro lado, art.º 70, n.º 1, al. a) prevê que “*após a data do conhecimento da infracção, (...) o empregador tem 30 dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao comité sindical existente na empresa (...), uma nota de culpa (...)*”, portanto nesse dispositivo, o legislador estabelece o prazo da caducidade⁷¹.

De um modo geral, podemos dizer que o prazo da prescrição começa a contar a partir da data do cometimento da infracção ao passo que o prazo da caducidade começa a contar a partir da data do conhecimento da infracção. Desse modo, é importante que o empregador instaure o processo disciplinar antes daqueles prazos findarem, sob pena de invalidade do processo disciplinar - art.º 72, n.º 1, al. c).

Contudo, o legislador prevê a possibilidade de instauração de um inquérito com a finalidade de recolher elementos necessários para fundamentar a nota de culpa. Nesse contexto, o art.º 70, n.º 4 estatui que “*O processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, que não excede 90 dias, nomeadamente, nos casos em que não seja conhecido o autor ou a infracção por ele cometida, suspendendo o prazo de prescrição da infracção*”. Desse dispositivo legal, resulta que o prazo da prescrição⁷², anteriormente mencionado, será suspenso com a instauração de processo de inquérito. Mas, o que dizer sobre o prazo da caducidade? Iniciará a sua contagem apesar do processo de inquérito ter sido instaurado?⁷³

⁷¹ O professor FERNANDES, Luís A. Carvalho. *Teoria Geral do Direito Civil: Fontes, conteúdo e garantia da relação jurídica*. 5.ª ed., Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017, p. 705, refere que “*A caducidade, também dita preclusão¹, é o instituto pelo qual os direitos, que, por força da lei ou de convenção, se devem exercer dentro de certo prazo, se extinguem pelo seu não exercício durante esse prazo*”. Cf. art.ºs 328 – 331 CC.

⁷² O professor FERNANDES, Luís A. Carvalho. *Op. Cit.*, p. 692, ensina que a prescrição é “*a extinção de direitos por efeito do seu não exercício dentro do prazo fixado na lei, sem prejuízo de se manter devido ao seu cumprimento como dever de justiça*”. Cf. art.ºs 300 – 327 CC.

⁷³ Levantamos essas questões pelo facto de que o legislador, no art.º 70, n.º 4, não refere a interrupção do prazo da caducidade.

Ora, atendendo ao facto de que o processo disciplinar não se tem por iniciado com a realização de inquérito, então devemos assumir que o prazo da caducidade não inicia a sua contagem. O prazo da caducidade iniciara a contagem com o termino do inquérito. O mesmo entendimento é compartilhado pelo professor Pedro MARTINEZ, no sentido de que os mencionados prazos são interrompidos com a instauração do procedimento prévio de inquérito e ainda acrescenta que poder – se – ia pensar que a solução se afasta dos padrões tradicionais, pelo facto de os prazos de caducidade, em princípio, não se suspenderem (art.º 328 **C. Civil**), podendo haver causas impeditivas (art.º 331 **C. Civil**), contudo mostra – se razoável a uniformização dessa solução para os dois prazos⁷⁴.

Em suma, “*caso os factos conhecidos e as circunstâncias sejam insuficientes para fundamentar a nota de culpa, poderá proceder – se a instauração o inquérito prévio (...) destinado ao apuramento dos factos e à recolha das respectivas provas, interrompendo – se então o prazo de caducidade (...)*”⁷⁵. Essa é a ideia que nós defendemos sobre a questão da interrupção do prazo da caducidade.

Ainda sobre os prazos, no que toca ao prazo da tomada de decisão, o legislador estabelece que:

No prazo de 30 dias, a contar da data limite para a apresentação do parecer do comité sindical ou, na falta deste, do órgão sindical competente, o empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e indicando fundamentadamente os factos contidos na nota de culpa que foram dados como provados⁷⁶.

Desse modo, o empregador deve tomar a decisão dentro do prazo de 30 dias a contar da data limite para a apresentação do parecer do comité sindical, sob pena de invalidade do processo disciplinar nos termos do art.º 72, n.º 1, al. c), *in fine* da LT.

Por último, o legislador estatui que “*o processo disciplinar é invalido sempre que houver violação do prazo à resposta da nota de culpa*”⁷⁷, essa solução cria um espaço para abusos por parte dos trabalhadores⁷⁸, esses podem não responder à nota de culpa com intenção de causar a invalidade do processo.

⁷⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. cit.*, p. 994.

⁷⁵ Cf. Ac. do STJ, de 09 de Fevereiro de 2017, proc. 2913/14.3TTLSB.L1.S1

⁷⁶ Cf. Art.º 70, n.º 1, al. C) da LT.

⁷⁷ É verdade que “*na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados*”. Cf. Art.º 9, n.º 3 do CC.

⁷⁸ Quem responde à nota de culpa é o trabalhador. Cf. Art.º 70, n.º 1, al. b), *ab initio* da LT

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

1. Conclusões

Com a análise realizada nesse trabalho, concluímos o seguinte, designadamente: a) *Quanto a remissão dos autos ao órgão sindical*: A LT exige a remissão dos autos ao órgão sindical como condição de validade do processo disciplinar, mesmo quando o tal órgão seja inexistente ou o trabalhador não se tenha filiado a nenhuma associação sindical, portanto essa é uma imposição absoluta (não prevê excepções).

b) *Quanto a realização de diligências de prova requeridas pelo trabalhador no prazo de 5 dias consecutivos*: o prazo de 5 dias consecutivos é insuficiente para a realização de diligências de prova complexas ou dependentes de terceiros, contudo, pelo facto do legislador não prever outro prazo, o não cumprimento daquela formalidade determina a invalidade do processo disciplinar.

De um modo geral, concluímos que o regime jurídico da processo disciplinar apresenta lacunas e que o legislador estabelece um formalismo excessivo ao regime jurídico do processo disciplinar, principalmente no que diz respeito à sua invalidade.

2. Recomendações

Diante dos problemas jurídicos mencionados é pertinente que apresentemos as respectivas propostas de solução, que permitam uma harmonização entre a legalidade formal e realidade prática nas relações jurídico – laborais em Moçambique.

- a) *Quanto a exigência de remissão dos autos*: a nossa da LT deve ser revista urgentemente, de modo a incluir a solução jurídica para as hipóteses e questões que foram apresentadas nesse TFC. Recomendamos que:
- i) o legislador estabeleça excepções, no sentido de que essa formalidade seja dispensada sempre que o órgão sindical seja inexistente ou quando o trabalhador não seja membro de nenhuma associação sindical; ou ii) que estabeleça o carácter facultativo dessa exigência, pois o parecer emitido pelo órgão sindical não é vinculativo; iii) que as normas jurídicas sejam aplicadas de forma mais razoável e

sistemática, ou seja, nos casos de inexistência de órgão sindical ou de não filiação sindical, não se deve concluir pela invalidade do processo disciplinar;

- b) *Quanto a realização de diligências de prova requeridas pelo trabalhador no prazo de 5 dias consecutivos:* Recomendamos que os tribunais realizem uma interpretação normativa conforme os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, admitindo a validade do processo quando o empregador/instrutor tenha actuado com boa-fé; colaborado de forma efectiva e sempre que a não realização de diligências tenha resultado de factores externos ou imprevisíveis. Ao legislador recomendamos uma intervenção legislativa urgente, de modo a alterar o prazo de 5 dias para 16 dias e a determinar o número de diligências que podem ser requeridas pelo trabalhador⁷⁹.
- c) Por último, quanto a questão dos prazos da prescrição e caducidade: recomendamos ao legislador que realize uma intervenção legislativa de modo a estabelecer de forma clara que *a realização do inquérito suspende e interrompe o prazo da prescrição e da caducidade* - art.º 70, n.º 4.
- d) O legislador estatui que “*o processo disciplinar é invalido sempre que houver violação do prazo à resposta da nota de culpa*”. Ora, essa solução não é razoável e representa uma fragilidade jurídica, portanto recomendamos a supressão dessa causa de invalidade do processo disciplinar.

⁷⁹ O legislador português estabelece a possibilidade do empregador decidir a realização de diligências de prova requeridas pelo trabalhador e a limitação do número de testemunhas a inquirir a pedido do trabalhador – Cf. art.º 356 CT.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Manuais

ASCENSÃO, José de Oliveira. *Introdução e Teoria Geral – Uma Perspectiva Luso-Brasileira*. Coimbra: Almedina, 1997.

CISTAC, Gilles. *Curso de Metodologia Jurídica*. Maputo: Universidade Eduardo Mondlane, Livraria Universitária, [s.d.].

CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1994.

_____. *Tratado de Direito Civil: Parte Geral*. Tomo I. Coimbra: Almedina, 2009.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I. 4.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

DE ALMEIDA, Coutinho. *Poder empresarial Fundamento, Conteúdo e Limites: Temas de Direito do Trabalho*. Coimbra, 1990.

EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do trabalho: Situações Individuais de Trabalho*. Vol. I. Cheshire (United Kingdom): Deanprint, 2017.

_____. *Manual de Processo Disciplinar*. Maputo: Escolar Editora.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 14.^a. Ed. Coimbra: Almedina, 2009.

_____. *Teoria Geral do Direito Civil*. vol. II. 2.^a ed., Lex: Lisboa, 1996

GIL, António Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6.^a. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho*. vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte da Conceição; BARROS, Manuel Freire; PERDIGÃO, Carlos & TONIM, Fernando. *Lei do trabalho de Moçambique anotada*. Lisboa: Escolar Editora, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral das Obrigações*. Vol. II, 18.^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LEITÃO, Luís Menezes. *Direito do Trabalho*. 2. Ed. Coimbra: Almedina, 2010.

_____. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 4. Ed. Coimbra: Almedina, 2008.

MEZZAROB, Orides; MONTEIRO, Cláudia. *Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito*. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MENDES, João de Castro. *Introdução ao Estudo de Direito*. Lisboa, 1994.

MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. Tomo II. 5. Ed. Coimbra, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7. ed. São Paulo: LTR Editora, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2001.

———. *Direito do Trabalho I – Dogmática Geral*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009.

———. *Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2010.

———. *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2003.

SOUSA, Pedro Ferreira. *O procedimento Laboral, uma construção jurisprudencial*. 2.^a ed., Coimbra: Almedina, 2017.

VICENTE, Dário Moura. *Direito Comparado: Introdução e Parte Geral*. Vol. I. Coimbra: Almedina, 2008.

2. Outras Fontes

- Confederação das associações econômicas de Moçambique. *Parecer sobre a revisão da Lei do Trabalho*. Maputo, 2018. Disponível em: <https://cta.org.mz>
- MONTEIRO, Pedro Lourenco Monteiro. *Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades*, 2019. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt>
- TIMBANE, Tomás. *Os vícios do processo disciplinar em Moçambique: novos desenvolvimentos*. Revista Internacional de Direito do Trabalho, Lisboa, ano IV, n.º 6. Junho. 2024. Disponível em: www.ridt.pt.

3. Legislação

3.1. Legislação nacional

- Constituição da República de Moçambique de 2004 – Publicada no Boletim da República, 1.^a Série, N.º 51, de 22 de Dezembro de 2004, actualizada em 2018, pela

Lei n.º 1/2018, de 12 de Julho – Lei de Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique;

- Código Civil Moçambicano – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966;
- Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto – Lei do Trabalho de Moçambique – Revogada.
- Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – aprova a lei do trabalho, publicado no BR, I Serie, n.º 165, 2º Suplemento, Imprensa Nacional de Moçambique, Maputo;
- Resolução n.º 4/94, de 25 de agosto;
- Lei n.º 24/2019, de 24 de Dezembro Código Penal;

3.2. Legislação internacional

- Convenção n.º 87 da OIT – Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948);
- Convenção n.º 98 da OIT – Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949);
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);
- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966).
- Lei geral do trabalho – Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro
- Código do Trabalho português – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

4. Jurisprudência

4.1. Jurisprudência Nacional

- Ac., do TS, de 02 de Julho de 2019, Proc., n.º 18-17-L;
- Ac., do TS, de 24 de Novembro de 2021, proc. n.º 27/21 – L;
- Ac., do TS, de 26 de 2010, proc.º n.º 195/06-L;
- Ac., do TS, de 26 de Agosto de 2010, proc.º n.º 108/07-L.
- Ac., do TS, de 05 de Abril de 2023, proc. n.º 10/23 – L;

4.2. Jurisprudência Portuguesa

- Ac. do TRC, de 11 de Fevereiro de 2010, proc. n.º 550/08.0TTAVR.C1;
- Ac. do TRP, de 23 de Abril de 2018, proc. 4877/16.0T8OAZ.P1;
- Ac. do STJ, de 09 de Fevereiro de 2017, proc. 2913/14.3TTLSB.L1.S1.

