



**Universidade Politécnica  
A POLITÉCNICA**

**ESCOLA SUPERIOR ABERTA**

**ESA**

**Curso de Licenciatura em Ciências Jurídicas**

**A NOTIFICAÇÃO DA NOTA DE CULPA POR VIA ELETRÔNICA**

Nike Tomo

Maputo

2021



**Universidade Politécnica  
A POLITÉCNICA**

**ESCOLA SUPERIOR ABERTA**

**ESA**

**Curso de Licenciatura em Ciências Jurídicas**

**A NOTIFICAÇÃO DA NOTA DE CULPA POR VIA ELETRÔNICA**

Monografia submetida à Universidade Politécnica, como parte dos requisitos para a obtenção do título de licenciado em Ciências Jurídicas.

**Autor: Nike Tomo**

**Orientadora: Dra. Virginia Madeira**

Maputo

2021

## **DECLARAÇÃO DE HONRA**

Declaro que este trabalho é da minha autoria e resulta da minha investigação. Esta é a primeira vez que o submeto para obter um grau académico numa instituição educacional.

**Assinatura**

---

(Nike Tomo)

Data

29 de Junho de 2021

Trabalho de Fim do Curso

Licenciando: **Nike Tomo**

**PARECER DO SUPERVISOR**

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar expresso o meu profundo agradecimento a minha orientadora, por partilhar uma grande paixão pelo mundo do Direito do Trabalho, e, segundo, pelo apoio incondicional dispensado durante todo o processo que culminou com a apresentação deste trabalho.

Agradeço a Universidade Politécnica pelo ensino técnico proporcionado a oportunidade de fazer o curso e ajudou-me no desenvolvimento e conhecimento.

Agradeço a todos aqueles que de forma directa ou indirecta ajudaram-me a chegar onde estou hoje. Aos meus colegas da Universidade Politécnica Apolitécnica, ao meu amigo em particular Dr Pires que deu-me muita força para a realização deste trabalho, e por fim todos os docentes que tanto se esforçaram para me transmitir os seus conhecimentos durante esses todos anos de frequência na Universidade.

Á todos meu muito obrigado

**Nike Tomo**

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus pais por me apoiarem em todas as fases da minha vida, igualmente aos meus irmãos, dedico ainda este trabalho em especial a minha filha Lunara Patson, a Loyola Rosário minha querida parceira, e a todos que me ajudaram em todos os aspectos da vida.

Á todos meu muito obrigado

**Nike Tomo**

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

**Aln/s-** Alínea/s

**Art.** – Artigo

**CC-** Código Civil

**Cfr.** – Conferir

**C.P. C-** Código de Processo Civil.

**C.R. M-** Constituição da República de Moçambique.

**CT-** Código de Trabalho

**D.T-** Direito do Trabalho

**E.G.** – Exemplo

**EGFAE-** Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado

**LT-** Lei do Trabalho

**REGFAE-** Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado

**MP<sup>o</sup>**- Ministério Público

**SS-** Seguintes

## **APROVAÇÃO DO JÚRI**

Este trabalho foi aprovado com \_\_\_\_\_ valores, no dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021 pelos membros do júri da Universidade Politécnica A politécnica.

---

(Presidente do Júri)

---

(Arguente)

---

(Supervisor)

## ÍNDICE

1. CAPÍTULO INTRODUÇÃO .....	1
1.1 Objectivo geral .....	1
1.2 Objectivos específicos.....	1
1.3 Problematização .....	1
1.4 Hipóteses .....	2
1.5 Justificativa.....	2
1.6 Delimitação do tema.....	3
2 Metodologia de investigação .....	3
2.1 Instrumentos de pesquisa .....	3
2.2 Pesquisa bibliográfica .....	3
CAPÍTULO II. REVISÃO DA LITERATURA.....	4
1.1 Conceitos de Direito do Trabalho .....	4
1.1.1 Objeto e âmbito Direito do Trabalho.....	5
1.2 A origem do Direito Processual do Trabalho.....	6
1.3 Processo Disciplinar.....	8
2. Contextualização.....	10
3. Conceptualização .....	11
3.1 Poder disciplinar .....	11
3.2 Infracção e sanção disciplinar.....	11
3.2.1 Prazos para instauração do processo disciplinar .....	12
3.2.2 Obrigatoriedade de processo disciplinar reduzido á escrito .....	13
3.2.3 Prescrição ou caducidade da infracção disciplinar .....	14
3.2.4 Invalidez do processo disciplinar.....	15
3.2.5 Fases do Processo Disciplinar.....	16
3.2.6 Fase de inquérito.....	17
3.2.7 Fase de acusação.....	18
3.2.8 Fase de defesa .....	22

3.2.9	Fase de execução da sanção .....	24
3.3	Fase da decisão .....	25
4	Conceito da Nota de Culpa.....	26
4.1	Conteúdo da Nota de Culpa.....	26
<b>CAPÍTULO 3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>		<b>28</b>
1.1	Fase de Acusação. ....	28
1.2	Fase da Defesa.....	29
1.3	Fase da Decisão.....	29
2.	Efeitos no processo disciplinar nos casos em que a falta de Notificação da nota de culpa	30
3.	Causas de invalidade do processo disciplinar. ....	31
3.2	A falta de notificação da nota de culpa ao trabalhador .....	31
3.3	A falta de audição do trabalhador que tenha requerido.....	31
3.4	A não publicação do edital na empresa, sendo caso disso. ....	31
3.5	A falta de remessa dos autos ao órgão sindical.....	32
3.6	A falta de fundamentação da decisão final do processo disciplinar.....	32
3.7	Quando se considera efetuada a Notificação da Nota de Culpa no Processo Disciplinar.	33
4.	Formas de Notificação da Nota de Culpa. ....	34
4.1	Notificação pessoal. ....	35
4.2	Notificação edital .....	35
4.3	Notificação Electronica da Nota de Culpa e os seus Procedimentos. ....	36
4.4	Efeitos da Notificação Eletrônica da nota de culpa no Processo Disciplinar.....	38
<b>CAPÍTULO 4 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>		<b>40</b>
1	Conclusões .....	40
2	Recomendações.....	43

## **RESUMO**

Determinados a prosseguir com os objectivos traçados, estruturamos o nosso trabalho em quatro capítulos que a seguir se indicam:

O primeiro capítulo, trata da Introdução do trabalho de investigação, em outras palavras, indica o objectivo geral da investigação, os objectivos específicos, o problema de investigação, as possíveis hipóteses, a justificativa de investigação, da delimitação do tema do trabalho de investigação, e por fim trata da metodologia usada, para a realização do presente trabalho de investigação, para tal foi usado o paradigma positivista ou quantitativo, com objectivo de afirmar ou confirmar teorias já existentes. Para realização do presente trabalho de investigação foram usados diferentes instrumentos de pesquisa nomeadamente: pesquisa bibliográfica, e documental. O segundo capítulo apresenta a Revisão da Literatura ou Bibliografia, detalhada e adequada ao contexto do tema de investigação. O presente capítulo teve como objectivo demonstrar como é que em casos semelhantes, os outros autores puderam resolver problemas semelhantes. Desta feita, foram Apresentados conceitos relativos ao tópico de pesquisa, bem como a contextualização do mesmo no âmbito temporal e espacial.

O terceiro capítulo apresenta o desenvolvimento do trabalho, isto é, o corpo do trabalho, que está composto por capítulos e títulos. Nestes foram discutidos os assuntos relevantes do trabalho de investigação, de modo a se identificar formas de resolução do problema investigado.

O quarto e o último capítulo do presente trabalho foram consideradas as conclusões e as recomendações do trabalho de investigação. O presente trabalho de investigação teve como principal objetivo, demonstrar como o empregador deve proceder nos casos em que não seja possível notificar o trabalhador da nota de culpa pelos meios previstos na nossa lei do trabalho.

**Palavra-Chave:** Notificação, da nota de culpa, via Eletrônica.

## **ABSTRACT**

Determined to continue with the objectives outlined, we structured our work into four chapters which are indicated below:

The first chapter deals with the introduction of research work, that is, it indicates the general objective of the research, the specific objectives, the research problem, the possible hypotheses, the research justification, the delimitation of the subject of research work, and by the end of the methodology used, for the accomplishment of the present work of investigation, for that was used the positivist or quantitative paradigm, with the aim of affirming or confirming existing theories. For the accomplishment of this research work, different research instruments were used namely: bibliographical research, and documentary.

The second chapter presents the Literature Review or Bibliography, detailed and appropriate to the context of the research topic. The aim of this chapter was to demonstrate how, in similar cases, other authors were able to solve similar problems. This time, concepts related to the topic of research was presented, as well as the contextualization of the same in the temporal and spatial scope.

The third chapter presents the development of the work, that is, the body of work, which is composed of chapters and titles. In these, the relevant subjects of the investigation work were discussed, in order to identify ways to solve the investigated problem.

The fourth and last chapters of the present work were considered the conclusion and recommendations of the research work. The present investigation work had as main objective, to demonstrate how the employer should proceed in cases in which it not possible to notify the employee of the fault note by the means provided for in our labor law.

**Key-words:** Notification, of the fault note, electronic.

## **1. CAPÍTULO INTRODUÇÃO**

O presente tema "A Notificação da Nota de Culpa Por via Eletrônica" pretende debruçar-se sobre a nota de culpa e como ela pode ser transmitida, ou notificada ao trabalhador arguido que cometa uma determinada infração disciplinar. nesta nova realidade do trabalho remoto, tendo em conta como base legal a Lei 23/2007 de 1 de Agosto Lei do trabalho em vigor na Republica de Moçambique.

O presente tema justifica-se importante pelo facto de que todos os dias existirem processos disciplinares instaurados contra trabalhadores que exerçam sua atividade numa determinada empresa estão vinculados por um contrato laboral. Assim mostra-se importante que os empregadores saibam as formas de notificação da nota de culpa aos trabalhadores arguidos, bem como a adoptarem boas praticas na aplicação das normas laborais vigentes no nosso ordenamento jurídico. Acreditamos que o presente trabalho poderá ajudar não só aos estudantes de ciências jurídicas, mas também, a gestores de recursos humanos, aplicadores da lei, e os demais interessados no geral.

### **1.1 Objectivo geral**

A notificação ao trabalhador da nota de culpa por meio de endereço eletrônico é viável no nosso ordenamento jurídico?

### **1.2 Objectivos específicos**

- Identificar as fases do processo disciplinar.
- Caracterizar e explicar as formas de notificação da nota de culpa previstas na lei do trabalho vigente;
- Examinar os efeitos da notificação da nota de culpa via postal, jornal e por correio electrónico.

### **1.3 Problematização**

As relações jurídicas laborais entre empregadores e trabalhadores estão sujeitas a conflitos, tais como violações de direitos por parte das entidades empregadoras e deveres por parte dos trabalhadores que podem de tal maneira culminar com a instauração de procedimentos disciplinares para o trabalhador. Porem, quando da instauração do competente procedimento

disciplinar é necessário remeter ao trabalhador uma nota de culpa para este ter conhecimento dos factos que lhe são imputados. Contudo esta nota de culpa deve ser entregue ou notificado ao trabalhador arguido por via pessoal ou edital. Sucede porem, que ao culminar do processo não seja possível notificar ao trabalhador da nota de culpa pessoalmente ou por via edital por motivos alheios a vontade da entidade empregadora como responsável para fazê-lo.

A questão que se coloca é a seguinte:

- ✓ Nos casos em que não seja possível notificar o trabalhador da Nota de culpa pelos meios convencionais, seria possível notifica-lo via endereço eletrónico?

#### **1.4 Hipóteses**

- Para que seja usado o endereço eletrónico como um meio de notificação da nota de culpa, devera antes haver um acordo com o trabalhador no sentido de que o envio de correspondências para aquele e-mail ou qualquer outro meio eletrónico constitui um dos meios de comunicação possíveis entre si e seu empregador;
- A notificação da nota de culpa por via de endereço eletrónico, não sendo previsto na lei do trabalho não constitui um meio idóneo que garanta a autenticidade do emissor, por tanto o uso deste não pode se considerar aceite.

#### **1.5 Justificativa**

O presente trabalho é importante na medida em que a lei não demonstrando como pode o empregador sanar este problema, no âmbito académico, contribui para os estudantes que frequentam o curso de ciências jurídicas, assim como para os trabalhadores saberem como podem se socorrer do uso das novas tecnologias nesta nova realidade da COVID 19 em que o mundo e o país esta a passar.

Para os empregadores o trabalho contribui no sentido de como seria possível nos dias de hoje se notificar ao trabalhador por via de endereço eletrónico, embora a nossa Lei do Trabalho vigente Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto não prevê a notificação via endereço eletrónico, demonstrar como pode ser usada esse tipo de notificação no nosso dia-a-dia laboral e em que caso pode recorrer a essa notificação.

## **1.6 Delimitação do tema**

O estudo foi realizado com base em questionário e inquéritos na Cidade de Maputo, em empresas de diversos ramos, e outras pessoas em geral. No período compreendido entre o mês de Maio de 2021 a Junho de 2021.

## **2 Metodologia de investigação**

A metodologia utilizada no trabalho consistiu na realização de pesquisa bibliográfica, na realização de questionários em algumas empresas da cidade de Maputo no sector dos RH, como também outras pessoas em geral. A realização da pesquisa bibliográfica permitiu melhor direcionamento da pesquisa, fornecendo informações sobre o mesmo tema, Navegamos profundamente pela lei Moçambicana e pela jurisprudência dos tribunais. Ambos ilustram e motivam a discussão ao longo deste trabalho e constam da bibliografia consultada.

### **2.1 Instrumentos de pesquisa**

Dos vários métodos de procedimentos abordados para a realização de trabalho de pesquisa, importa dizer que o método que usarei para a realização do tema delimitado, é o método dedutivo, que partindo das teorias e leis, na maioria das vezes prediz a ocorrência dos fenômenos particulares.

### **2.2 Pesquisa bibliográfica**

A pesquisa Bibliográfica será a técnica de recolha de dados para a realização do trabalho que pretendo realizar, que consiste na recolha de dados através de manuais que, direta ou indirectamente abordam o tema acima delimitado.

### **2.3 Pesquisa documental**

A pesquisa documental também será uma das técnicas de recolha de dados para a realização do trabalho que se pretende realizar, que consiste em realizar uma investigação, por meio de documentos, com o objetivo de descrever e comparar os costumes, comportamentos, diferenças e outras características, tanto da realidade presente, como do passado.

## **CAPÍTULO II. REVISÃO DA LITERATURA**

### **1. Conceitos de Direito**

De acordo com Paulo Dourado de Gusmão (2002:21), Direito é um conjunto de normas executáveis coercitivamente, reconhecidas ou estabelecidas e aplicadas por órgãos institucionalizados, acrescenta o Hans Kelsen (2002:34) definindo Direito como um conjunto de regras que possui o tipo de unidade que entendemos por sistema. Segundo ALFREDO (2014:39) ‘Numa primeira aproximação, pode definir-se Direito como um sistema de regras para resolução dos conflitos entre os homens em sociedade, para AMARAL (2004:65) O Direito é um sistema de regras de conduta social, obrigatórias para todos os membros de certa comunidade, a fim de garantir no seu seio a justiça, a segurança e dos direitos Humanos, sob a ameaça das sanções estabelecidas para quem violar tais regras.

#### **1.1 Conceitos de Direito do Trabalho**

O Direito do trabalho é, pois o ramo de Direito que regula o trabalho subordinado, heterodeterminado ou não autônomo. A prestação de trabalho com esta característica corresponde um título jurídico próprio o contrato de trabalho. Segundo XAVIER (2004:21) O Direito do Trabalho (muitas vezes o referimos também por «Direito Laboral») pode ser definido como parte do ordenamento constituída pelas normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho.

Para VEIGA (1995:43) Assim, definiremos Direito do Trabalho como o sistema de normas jurídicas reguladoras das relações individuais e colectivas de trabalho, cujo objecto é o trabalho subordinado por conta de outrem.

É no Direito do Trabalho que estudamos o tema processo disciplinar, sem prejuízo dos outros ramos de Direito que estudam também o processo disciplinar, por exemplo, o Direito Administrativo, assim quando «O funcionário ou Agente do Estado não cumpre ou falte aos seus deveres, abuse das suas funções ou de qualquer forma prejudique a Administração Pública está sujeito a procedimento disciplinar ou á aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo de procedimento criminal ou cível.»<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cfr. Art 78º nº1 EGFAE

Para Baltazar (2011) processo disciplinar laboral é um tema inserido no Direito Laboral, que trata de formalidades em que o empregador deve seguir para a aplicação de sanções disciplinares, no caso de cometimento de uma infração disciplinar por parte do trabalhador que esteja vinculado a uma empresa.

O poder disciplinar traduz-se na necessidade de manter a ordem e disciplina no seio da organização empresarial do empregador. Por isso, todos, empregadores e trabalhadores vêm-se obrigados a cumprir com todos os procedimentos disciplinares.

O processo disciplinar como tal, tem como objecto verificar o comportamento culposos do trabalhador que viola os seus deveres laborais, e tem como finalidade a aplicação de sanção disciplinar de forma a atingir a justiça disciplinar dentro da empresa.

No âmbito do Direito do Trabalho falar do processo disciplinar, implica falar ou fazer referência ao poder disciplinar que está nas mãos do empregador, um poder que a lei atribui ao empregador de disciplinar o trabalhador, instaurando-se então o processo disciplinar, pois só é a partir deste processo que se pode aplicar qualquer sanção disciplinar ao trabalhador.

Uma das questões que se pode colocar em relação ao processo disciplinar é a de saber, a partir de que momento se pode considerar que o processo disciplinar já iniciou? A partir de que momento o processo disciplinar começa?

Efetivamente, é a partir do dia em que a nota de culpa chega na posse do trabalhador, que se considera que contra o mesmo foi instaurado o processo disciplinar.

Ao longo do nosso trabalho vamos detalhar mais sobre como e quando começa o processo disciplinar e como o mesmo termina.

### **1.1.1 Objeto e âmbito Direito do Trabalho**

O Direito do trabalho não é o Direito de todo o trabalhador, não toma como objeto de regulamentação todas as modalidades de exercício de uma atividade humana produtiva ou útil.

Ele formou-se e desenvolveu-se historicamente por referência a um fenómeno social tipicizado de entre a multiplicidade das formas por que o trabalho se manifesta a relação entre duas pessoas pela qual uma transmite a outra a disponibilidade da sua força de trabalho entendida como o conjunto de aptidões psicofísicas para atividades socialmente uteis, em troca de dinheiro ou de bens que necessita para subsistir.

Este fenômeno que adiante se designará correntemente por relação de trabalho subordinado ou, mais precisamente, a sua generalização como modalidade predominante de prestação de trabalho, liga-se intimamente a uma fundamental evolução verificada no domínio das relações econômicas, a separação entre a detenção da força de trabalho e a titularidade ou disponibilidade dos restantes factores de produção elemento relevante da revolução industrial e do desenvolvimento do capitalismo moderno. De um lado, os detentores dos meios de produção, para se lançarem de facto numa atividade produtiva, carecem de obter força de trabalho para combinar e articular com aqueles meios, do outro, apresentam-se todos aqueles que não contam senão com a sua força de trabalho para subsistir, faltando-lhes os excedentes de dinheiro necessários para o acesso aos restantes meios produtivos. Estes não podem se não renunciar ao uso da força de trabalho em atividade econômica autônoma necessitam de alienar o poder de dispor dela, para em troca obterem os recursos necessários ao sustento próprio e do seu agregado familiar, os primeiros são adquirentes naturais de tal disponibilidade, e para isso dispõem de dinheiro que excede as suas outras necessidades.

A relação que se estabelece é, estruturalmente, uma relação de dependência de uns em relação a outros, quando alguém transmite a outrem a disponibilidade de sua aptidão laboral, esta não só a assumir o compromisso de trabalhar, mas também o de se submeter à vontade alheia quanto às aplicações dessa aptidão.

## **1.2 A origem do Direito Processual do Trabalho**

A origem do Direito Processual do Trabalho não é fácil de precisar, pois acaba se confundindo com a própria jurisdição do trabalho. Está vinculada aos métodos de solução de conflitos trabalhistas. Como é instrumental ao direito do trabalho, só aparece com o aparecimento daquele. Portanto, ambos aparecem conseqüentemente ao regime assalariado implantado com a Revolução Industrial; com as movimentações dos obreiros, o Estado normatizou relações de direito material e em seguida buscou fórmulas de solução ordenada dos interesses em choque, saindo da autotutela para o mais moderado da auto composição, nascendo às primeiras normas de conciliação, a partir da negociação direta entre os atores sociais.

As primeiras normas processuais foram inspiradas nos *Conseils de Prud'hommes*, da França (1806), que eram compostos por homens prudentes, versados em algo e com capacidade para julgar semelhantes. Inicialmente os Conselhos tinham função extrajudicial, passando

posteriormente à judicial, para resolver as questões acerca dos conflitos nas indústrias e no comércio. Outro sistema semelhante ao francês foi o italiano, a partir de 1800, com representação paritária dos *Probiviri*. O corporativismo italiano foi se ampliando a partir de 1926, chegando à Carta de Lavoro de 1927, que instituiu uma magistratura do trabalho com órgão central estatal encarregado de regular as controvérsias trabalhistas. A magistratura especial do trabalho, a partir de 1928, foi abolida por lei, que passou as atribuições para a magistratura ordinária. Aquela havia sido importante, pois além de representar a intervenção do Estado na ordem econômica e trabalhista, decidia os litígios com técnica e equidade. Na Alemanha houve a presença dos Tribunais Industriais, desde 1808, com presidente nomeado por autoridades administrativas locais. A conciliação desempenhava importante papel e as decisões tinham força obrigatória entre as partes. Nos conflitos coletivos, os Tribunais atuavam prioritariamente como órgãos de conciliação. Com a Carta do Trabalho do III Reich, e uma lei de 1934, foram criados os Tribunais do Trabalho, com estrutura semelhante à nossa Justiça Trabalhista, com Tribunais do Trabalho de primeira instância, de Apelação e do Reich. Além dos juízes togados havia os juízes benévolos (classistas), representantes dos empregados e dos empregadores (estrutura semelhante ao que se veria no Brasil com as Juntas de Conciliação e Julgamento). Após perpassar pelos principais marcos históricos que permitiram a consolidação e evolução do ramo jurídico laboral redor do mundo, passemos à análise de como essa consolidação se desenvolve no mundo, haja vista as suas peculiaridades LEITE (2008).

### 1.3 Processo Disciplinar

“Na situação jurídica laboral, uma pessoa está adstrita a desenvolver, em benefício e sob direção de outra, uma atividade, mediante remuneração” CORDEIRO (1994:89). Nessa situação jurídica laboral cabe às partes executarem o que foi previsto acordado no contrato de trabalho, surgindo assim um leque de Direitos e Deveres para as duas partes.

A lei do trabalho em vigor no nosso ordenamento jurídico **Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto**<sup>2</sup> no seu **Capítulo III, Secção VII Subsecção I e II** que regula sobre a relação individual de trabalho, encontramos um conjunto de direitos e deveres do trabalhador dentro dessa situação jurídica laboral. A violação desses deveres por parte do trabalhador constitui uma infracção disciplinar, onde o empregador pode se munir do seu poder disciplinar para instaurar um **Processo disciplinar** ao trabalhador que violou tais deveres. Nesta ordem de ideias, surge a questão **o que é um processo disciplinar?**

Segundo EGÍDIO (2011:21)

“O processo disciplinar é um conjunto de actos e formalidade a serem observadas tanto pelo empregador como pelo trabalhador com a finalidade de o empregador aplicar uma sanção disciplinar, em virtude de o trabalhador ter cometido uma infracção disciplinar”.

---

<sup>2</sup> Para esta matéria Cfr. Artigo 54º ss da Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto

Cumpridas pelas partes na parte que lhes cabe, pelo que não cumprimento dessa regra, desses actos, tem suas consequências legais, tanto para o empregador bem como para o trabalhador. Portanto, não basta saber o que é um processo disciplinar, é também necessário ter conhecimento mais profundos de processo disciplinar, para evitar erros na sua tramitação bem como outras consequências.

“O processo disciplinar tem por natureza um sentido sancionatório, embora se assinalem objetivos reintegradores, conservatórios e intimidativos, dirigidos essencialmente à reintegração do trabalhador na empresa que se entende e de deseja pacífica”.

E um conjunto de atos e formalidades a serem observadas tanto pelo empregador como pelo trabalhador com a finalidade de o empregador aplicar uma sanção disciplinar, em virtude de o trabalhador ter cometido uma infracção disciplinar.

Segundo FERNADES (1999) o estudo do processo disciplinar é de extrema importância na medida em que nos facilita na compressão das normas que o regem, é na verdade necessário o conhecimento mais ou menos profundo do processo disciplinar, uma vez que o poder disciplinar conferido ao empregador não pode ser exercido de forma arbitrária, devendo ser exercido com estrita observância das formalidade impostas pelo legislador. Complementando este raciocínio acrescenta EGIDIO (2011), que a aplicação de uma sanção disciplinar obedece a um certo ritualismo, cuja inobservância a lei sanciona por invalidade, o legislador apresenta um leque de sanções disciplinares no n° 1 do art. 63 LT, porem nem todas as sanções aplicadas pelo empregador, carecem de instauração de um processo disciplinar, é no caso de admoestação verbal e a repressão registada, prevista nas alíneas a) e b) do n° 1 do art. 63 LT. Equivale dizer, que as outras sanções previstas no n° 1 do art. 63 LT, designadamente a suspensão do trabalhador, a multa ate vinte dias de salario, a despromoção para a categoria imediatamente inferior e o despedimento, a sua aplicação, carece de uma previa instauração do processo disciplinar, se o empregador prescindir da instauração do processo disciplinar na aplicação destas sanções, independentemente da infracção cometida pelo trabalhador, à mesma é ilícita.

## **2. Contextualização**

O presente trabalho de investigação surge no contexto em que tem se assistido situações em que a entidade empregadora no âmbito do processo disciplinar tem tido algumas limitações quando se trata de notificar o trabalhador que por ventura esteja a exercer a sua atividade de forma remota, tendo em conta a nova realidade em que as empresas se apresentam por conta da Pandemia da covid 19, havendo, entretanto uma necessidade de, não reproduzir aquilo que já foi tratado pelos outros autores, mas sim, de olhar para aquilo que é a realidade Moçambicana e tentar resolver as questões que são colocadas muitas das vezes pelos trabalhadores assim como também pelas entidades empregadoras.

Os requisitos da nota de culpa e do processo disciplinar, são muitas das vezes ignorados pelos empregadores assim como para os trabalhadores, pelo que é necessário que as partes tenham muita atenção no que concerne a esta matéria.

O presente trabalho de investigação tem como objecto o procedimento disciplinar, na vertente Moçambicana, daí que este trabalho tem como base a lei do trabalho em vigor em Moçambique Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto.

### **3. Conceptualização**

#### **3.1 Poder disciplinar**

Na situação jurídica laboral, *máxime* empregadora e trabalhador, ao empregador são conferidos certos poderes designadamente, poder directivo, poder regulamentar e poder disciplinar, cada um destes poderes como é óbvio, tem um conteúdo próprio, o nosso legislador limita-se apenas a se referir dos poderes do empregador sem no entanto nos explicar em que consiste o poder directivo, o poder regulamentar e o poder disciplinar.

Usamos a expressão situação jurídica laboral, evitando usar a expressão relação jurídica laboral, uma vez que a nível da doutrina, a qual perfilhamos se defende que o direito do trabalho, tem a sua base, a situação jurídica laboral, outrora consiste na faculdade, atribuída ao empregador de aplicar, internamente sanções ao trabalhador ao serviço cuja conduta conflituem com os padrões de comportamento da empresa ou se mostre inadequada a correta efetivação do contrato

Segundo o professor Menezes Cordeiro:

A dogmática básica do direito do trabalho assenta na situação jurídica laboral. Na situação jurídica laboral, uma pessoa está adstrita a desenvolver em benefício e sob direção de outra, uma atividade, mediante remuneração.

#### **3.2 Infracção e sanção disciplinar**

O empregador tem a faculdade de aplicar sanções disciplinares contra os trabalhadores que violem os seus deveres profissionais, podendo aplicar as sanções disciplinares constantes no n.º 1 do art. 63 LT.

Para se chegar à conclusão de que o trabalhador cometeu efetivamente algumas infracções disciplinares, é necessário que viole os deveres profissionais, essa violação é independente se se trata de violação dolosa ou negligente, não sendo dependente da intenção de causar ou não prejuízo ao empregador, nem o conhecimento ou desconhecimento do acto praticado pelo trabalhador. No entanto, a violação negligente de deveres profissionais, a falta de intenção de causar prejuízos ao empregador, bem como o desconhecimento do acto praticado pelo

trabalhador, releva para efeitos de aplicação de sanção disciplinar, uma vez que a mesma deve ser aplicada tendo em atenção o grau de culpabilidade do infrator, a conduta do trabalhador e de forma especial as circunstâncias em que a infracção foi cometida, a aplicação da sanção advém da violação de deveres profissionais, a qual tanto pode ser por meio de ação ou omissão, seja ela dolosa ou negligente.

O objetivo da aplicação da sanção disciplinar é não só corrigir o comportamento do trabalhador, mas também intimidar e educar ao trabalhador arguido e aos demais trabalhadores para que adiram voluntariamente e de forma consciente a disciplina da empresa.

A este respeito, estabelece o art. 63 n° 3 LT que :

«Para além da finalidade de repressão da conduta do trabalhador, a aplicação das sanções disciplinares visa dissuadir o cometimento de mais infracções no seio da empresa, a educação do visado e dos demais trabalhadores para cumprimento voluntario dos seus deveres»

### **3.2.1 Prazos para instauração do processo disciplinar.**

Ao referir-nos ao prazo para instauração do processo disciplinar, queremos tratar do período dentro do qual se pode instaurar o processo disciplinar contra o trabalhador. E este prazo traz a ideia de que, o processo disciplinar não pode ser instaurado a todo o tempo, e que extravasando este período, nada mais se pode fazer contra o trabalhador sob pena de o processo disciplinar ser invalido e não produzir os efeitos que se pretendem alcançar.

Assim (estabelece a alínea a) n° 2 do art. 67 LT que « após a data do conhecimento da infracção, o empregador tem trinta dias, sem prejuízo do prazo da prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao órgão sindical existente na empresa uma nota de culpa por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo de cometimento da infracção que é imputado ao trabalhador».

Esta disposição enquadra-se não só nas fases do processo disciplinar, mas também nos auxilia a perceber o período dentro do qual o processo disciplinar pode ser instaurado.

Deste modo, nos termos do artigo acima referenciado, tendo o trabalhador cometido uma infracção e por seu turno o empregador tomado conhecimento, este ultimo tem o prazo de trinta dias para instaurar o processo disciplinar a contar depois da data de conhecimento. Porém, esta situação depende do tipo de infracção cometida pelo trabalhador.

### **3.2.2 Obrigatoriedade de processo disciplinar reduzido á escrito**

Uma (leitura não esforçada do art. 67, n° 2, al. a) LT que estabelece que volvidos trinta dias, depois do conhecimento por parte do empregador, sobre a pratica de uma infracção disciplinar, este pode entregar a nota de culpa contendo uma descrição detalhada das circunstâncias de tempo lugar e modo de cometimento da infracção disciplinar, facilmente se chega a conclusão de que a mesma deve ser reduzida a escrito.

Efetivamente, é inconcebível aventar a possibilidade de se fazer verbalmente uma descrição detalhada de circunstâncias de tempo, lugar, e modo de cometimento da infracção disciplinar, dai que o processo disciplinar, deve obrigatoriamente ser reduzido a escrito, essa obrigatoriedade de redução a escrito, recai sobre a nota de culpa, a resposta da nota de culpa, a decisão bem como as outras diligencias feitas pelo empregador no sentido de apurar a verdade. Por exemplo, o auto de declaração de testemunhas.

Se a nota de culpa deve ser reduzida a escrito, deve-se entender ainda que a sua resposta, também deve ser reduzida a escrito, dai que o trabalhador, para a sua própria segurança, não pode nem deve oferecer a resposta a nota de culpa, verbalmente, mas sim de forma escrita, alias a redução de forma escrita da resposta da nota de culpa, pode suceder que o empregador de má fé viesse a dizer que o trabalhador podia provar que realmente respondeu a nota de culpa?

Como facilmente se pode ver, seria difícil o trabalhador provar se respondeu a nota de culpa, dai que a resposta a nota de culpa, deve ser reduzida a escrito, e entregue ao empregador com aviso de recepção.

Para além da obrigatoriedade da redução a escrito da nota de culpa, da resposta da nota de culpa e das diligencias feitas pelo empregador para apurar a verdade material, a decisão proferida pelo empregador, também deve ser reduzida a escrito, na verdade, a decisão do empregador, deve ser fundamentada, e a fundamentação, só pode ser feita de forma escrita, e entregue ao trabalhador.

A semelhança do que se disse em relação a possibilidade de não redução a escrito da resposta da nota de culpa, aqui o empregador não reduzindo a escrito a decisão por si proferida, pode suceder que o trabalhador, embora tenha tomado conhecimento sobre a decisão este possa vir alegar que a mesma não foi proferida, dai que a redução a escrito da decisão sobre a nota de culpa e a posterior entrega ao trabalhador, constitua uma garantia do próprio empregador.

### 3.2.3 Prescrição ou caducidade da infracção disciplinar

O n° 2 do art. 65 LT estabelece que « A infracção disciplinar prescreve no prazo de 6 meses, a contar da data da ocorrência da mesma, excepto se os factos constituem igualmente crime, casos em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal»

A faculdade que o empregador tem de exigir ao trabalhador responsabilidade disciplinar, prescreve volvidos seis meses sobre a data em que o trabalhador cometeu a infracção, só não será assim, se os mesmos factos constituírem crime uma vez que neste casos os prazos da prescrição da infracção disciplinar são os constantes na lei criminal.

Para a contagem do prazo prescricional, a lei tem como base a data do cometimento da infracção e não a data do conhecimento da mesma.

A lei distingue os prazos de prescrição da infracção disciplinar quando em simultâneo é a infracção criminal. Esta distinção dos prazos da prescrição da infracção cometida pelo trabalhador, deve se ao facto da infracção disciplinar que conduz ao processo disciplinar ser autónoma do processo criminal.

A caducidade da infracção disciplinar é de trinta dias após o conhecimento da mesma. A alínea a) do n° 2, art. 67 LT, estabelece que o empregador tem trinta dias após a data do conhecimento da infracção, para instaurar o processo disciplinar contra o trabalhador.

Extravasando esse prazo, o empregador perde a faculdade de instaurar o processo disciplinar, tendo em conta os prazos da prescrição e da caducidade, podemos colocar a questão de saber, como agir se o trabalhador cometer uma infracção que leva a sua detenção, o prazo de prescrição conta? Em que momento o empregador poderá entregar a nota de culpa ao trabalhador, sabendo que este está detido? E o prazo de caducidade conta?

Ora, esta questão não são respondidas pela lei do trabalho, uma vez que não forma acauteladas, assim somos de opinião que se encontrando detido o trabalhador, não faz sentido que o empregador entregue ao trabalhador a nota de culpa na cela, por outro lado faz maior sentido que o empregador acuse ao trabalhador quando este esteja fora da cela. Porém da leitura do n° 2 art 67 LT, facilmente se chega a conclusão de que o legislador fora da distinção que faz relativamente aos prazos da prescrição da infracção disciplinar, tendo em conta a autonomia do processo disciplinar em relação ao criminal, não acautelou as situações atrás descritas.

O Legislador não previu aquelas situações em que há uma impossibilidade prática do empregador entregar a nota de culpa ao trabalhador, facto que pode fazer com que o trabalhador possa arguir a exceção de prescrição, caso o empregador instaure um processo disciplinar contra o trabalhador.

Na verdade, o legislador limita-se apenas a se referir que a infracção disciplinar prescreve no prazo de seis meses a contar da data da ocorrência, portanto o legislador não previu situações de impossibilidade da entrega da nota de culpa em virtude do trabalhador estar detido.

O empregador não poderá instaurar o processo disciplinar fora dos seis meses sob pena de prescrição e se o empregador o fizer com fundamento na impossibilidade objectiva da entrega da nota de culpa, a mesma justificação é puramente doutrinal e não legal, uma vez que não existe um dispositivo legal que justifique.

Nesta situação em que o legislador não prevê a suspensão da contagem do prazo da prescrição da infracção disciplinar, em virtude do trabalhador encontra-se detido podemos afirmar que os seis meses da contagem do prazo prescricional, correm independentemente do trabalhador estar ou não detido.

Quanto a questão de saber em que momento o empregador pode entregar ao trabalhador a nota de culpa também se figura muito complicado, uma vez que o legislador não prevê esta situação facto que pode fazer com que não se saiba exactamente qual é o momento oportuno para entregar a nota de culpa.

Em todo caso, embora não faz sentido que o empregador entregue ao trabalhador a nota de culpa enquanto este está detido, por outro lado o legislador não proíbe que o trabalhador seja entregue a nota de culpa enquanto se encontra detido.

Não restam dúvidas de que o melhor seria que fosse entregue a nota de culpa enquanto o trabalhador estivesse em liberdade, uma vez que a facultaria a responder de forma conveniente e a organizar melhor a sua defesa, é na verdade seguro ao empregador que entregue ao trabalhador a nota de culpa enquanto este estiver detido, ao invés de o mesmo sair para depois se instaurar o processo disciplinar, sob pena de vir arguir a prescrição passados seis meses.

#### **3.2.4 Invalidade do processo disciplinar**

O art. 68 LT, tem como epigrafe, causa da invalidade do processo disciplinar, a invalidade do processo disciplinar nos da a ideia da ineficácia em sentido amplo do processo disciplinar, por

estar viciado ou haver falta ou irregularidade do processo disciplinar, facto que vai fazer com que não produza efeitos jurídicos que se pretendam.

Assim, o legislador ao se referir as causas da invalidade do processo disciplinar apenas se refere aos factos que impedem a produção de efeitos jurídicos do processo disciplinar, o artigo 68 LT cuja epigrafe é causas de invalidade do processo disciplinar, no seu n° 1, faz uma enunciação exemplificativa de causas que podem obstar o processo disciplinar, a produção dos efeitos pretendidos, dissemos que existe uma enunciação exemplificativa porque há outras causas que podem tornar o processo disciplinar invalido. Por exemplo, no art. 8 LT proíbe a colocação de meios de vigilância a distancia. Imaginemos que o empregador coloca os tais meios, e os mesmos fazem registos e o empregador usa os mesmos para efeitos de processo disciplinar. Naturalmente que este processo disciplinar é invalido por ter-se usado um meio não idôneo para a aquisição das provas, outro caso é o do direito á confidencialidade da correspondência, previsto no art. 9 LT. Imaginemos que o empregador viola a correspondência do trabalhador, tratando-se de correio eletrônico.

### **3.2.5 Fases do Processo Disciplinar**

O processo disciplinar como um conjunto de actos e formalidades tendentes à aplicação de uma sanção disciplinar, olhando o que a nossa lei estabelece no artigo 67, n° 2 LT, compreende essencialmente três fases, que são: a fase de acusação, de defesa e de decisão.

Dissemos essencialmente por que o processo disciplinar pode integrar fases, como é o caso de fase do inquérito nos casos em que tem lugar e a fase da execução da sanção disciplinar.

Em cada uma destas fases, existe um conjunto de actos praticados tanto pelo empregador, como pelo trabalhador, dai que vamos falar especificamente sobre cada uma destas fases.

Entretanto EGÍDIO (2011:112) considera que o processo disciplinar pode compreender cinco fases, nomeadamente:

- Fase de inquérito;
- Fase de acusação;
- Fase de defesa;
- Fase de decisão;
- Fase de execução da sanção disciplinar.

Segundo XAVIER (2005:435)

Entende-se tradicionalmente que um processo deste tipo embora não sujeito a regras rígidas, tem três fases.

- ✓ Instrução inicial e acusação;
- ✓ Defesa e instrução complementar;
- ✓ apreciação e decisão do caso.

### **3.2.6 Fase de inquérito**

O art. 67, n° 3 LT estabelece que “O processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, que não exceda noventa dias, nomeadamente nos casos em que não seja conhecido o autor ou a infracção por ele cometida, suspendendo-se o prazo de prescrição da infracção”.

O disposto acima nos indica em que situações o empregador pode lançar mão ao inquérito, duração do inquérito bem como efeitos da abertura do inquérito. Dito de outro modo, do art. 67, n° 3 LT podem se extrair três situações nela previstas, nomeadamente:

1. Situação em que o processo disciplinar é precedido de um inquérito;
2. Duração do inquérito;
3. Efeitos da abertura do inquérito.

Em relação às situações em que o processo de inquérito é aberto, podemos verificar, segundo o artigo acima transcrito, duas situações:

1. Quando o trabalhador infractor, não se conhece;
2. Quando a infracção cometida pelo trabalhador, não é conhecida.

No que concerne à duração do inquérito, este não pode exceder os noventa dias. Trata-se de uma norma imperativa que fixa o número máximo de dias que o inquérito pode estar sujeito. O legislador tendo fixado o máximo de noventa dias. Assim, o inquérito pode durar noventa dias. Trata-se de um prazo de caducidade, não podendo prorrogar-se este período seja qual for o motivo.

Quanto aos efeitos do inquérito, temos a dizer que aberto o inquérito, como efeito, a contagem do prazo de prescrição da infracção disciplinar, previsto no art. 65 n° 2 LT, tem-se como suspenso, durante o período dentro do qual o inquérito tem lugar. O inquérito suspende a contagem do prazo de prescrição da infracção disciplinar, enquanto estiver a decorrer.

O inquérito é necessário sempre que se mostre imprescindível para fundamentar a nota de culpa. O empregador, lançando a mão ao inquérito, não se pode considerar que o processo disciplinar tem o seu início. Por outro lado, havendo inquérito, a contagem do prazo da prescrição da infracção disciplinar, que é de seis meses conforme estabelece o art. 65 n° 2 LT, suspende-se.

A contagem do prazo da prescrição do processo disciplinar reinicia volvidos noventa dias, uma vez que a duração do inquérito, não vai além dos noventa dias, conforme estabelece o art. 67, n° 3 LT. O reinício da contagem do prazo de prescrição pode-se verificar mesmo antes de decorrerem os noventa dias nos casos em que o inquérito termina antes dos 90 dias.

O inquérito é uma investigação que é feita através da recolha de testemunhas, entre outros elementos. O inquérito é um conjunto de diligências feitas no sentido de apurar alguma irregularidade.

### **3.2.7 Fase de acusação**

O impulso processual cabe ao empregador, ou superior hierárquico ou a interposta pessoa nos termos indicados pelo empregador. O processo disciplinar pode ser instaurado por uma pessoa diversa do empregador desde que tenha sido investido de poder bastante para tal. Logo, quem tem competência para instaurar o processo disciplinar são as seguintes pessoas:

1. Empregador;
2. Superior hierárquico;
3. Pessoa indicada pelo empregador.

O empregador, tomando conhecimento sobre a infracção disciplinar, tem um prazo não superior a trinta dias para instaurar o processo disciplinar contra o trabalhador infractor. No entanto, pode suceder que o empregador tome conhecimento sobre os factos ou infracções cometidas pelo trabalhador, o mesmo encontra-se inquinado de vícios em virtude de prescrição da infracção disciplinar, cujo efeito é invalidade do processo disciplinar.

O processo disciplinar inicia-se com a entrega da nota de culpa ao trabalhador, a este respeito o n° 4, do art. 67 LT estabelece que « para todos os efeitos legais, o processo disciplinar considera-se iniciado a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador ». O conteúdo da nota de culpa, não pode ser vago nem genérico, ou seja, a acusação que pesa sobre o trabalhador deve ser simples, contendo todos os requisitos que a lei impõe.

Segundo LAMBELHO E GONÇALVES (2012:72)

‘A nota de culpa constitui uma peça processual de carácter acusatório. É, portanto um documento escrito onde se descrevem circunstanciadamente os factos imputados ao trabalhador.

Concordamos com o autor acima citado quando se refere à nota de culpa como sendo um documento de carácter acusatório, data a natureza é neste documento que o empregador acusa o trabalhador de ter praticado determinadas infrações.

JOAQUIM NUNES E LUISA AGUIRA na sua obra, Guia Prático do processo Disciplinar defendem que:

Uma vez que a nota de culpa é o documento que contem toda a acusação deve a mesma ser o mais clara possível identificando todos os factos e todas as circunstancias de tempo, lugar e modo de como ocorreram (quem os praticou, onde, como, quando, data e hora e quem assistiu). Só assim se permite ao trabalhador compreender integralmente os factos que é acusado, possibilitando-lhe que se defenda de forma mais adequada.

Alguns autores têm ainda falado de mais um requisito que deve constar da nota de culpa nomeadamente a comunicação de intenção de despedimento. Com a nota de culpa tem de ser enviado ao trabalhador a comunicação da intenção de proceder ao despedimento se for o caso disso. Da leitura do art.67ºnº2 LT o legislador não faz menção á obrigatoriedade de se proceder à comunicação de intenção despedimento no nosso ordenamento jurídico, daí afirmar que ao instrutor do processo disciplinar nada lhe impõe que insira na nota de culpa um comunicado que faça menção da intenção de despedir o trabalhador.

Segundo RAMALHO (2012:835):

As duas peças podem materialmente corresponder a dois documentos ou a um único documento, desde que, em qualquer caso, fique absolutamente clara a intenção do empregador proceder ao despedimento sob pena de se frustrar o direito de defesa do trabalhador.

Esta comunicação só produz efeitos a partir do momento em que entre no poder do destinatário, ou seja, dele conhecido, nos termos gerais do art.224ºnº1 CC. Porém nos outros ordenamentos jurídicos se impõe que havendo a intenção de despedimento, esta deve ser comunicada ao trabalhador por escrito. Assim prevê o art.353ºnº1 CT «No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados».

Segundo LAMBELHO e GOLÇALVES (2012:79):

Não obstante a lei dizer que esta comunicação é junta com a nota de culpa, indiciando que constará de documento autónomo, nada impede que a mesma esteja inserida na nota de culpa. Poderá o empregador fazer a referida comunicação na mesma peça.

Em alguns casos, o empregador pode suspender o trabalhador, nos termos do art. 67ºnº5 LT «Com a notificação do trabalhador, da nota de culpa, o empregador pode suspender previamente o trabalhador sem perda de remuneração, sempre que a sua presença na empresa possa prejudicar o decurso normal do processo disciplinar.»

A entidade empregadora pode proceder á suspensão preventiva do trabalhador, sem perda de retribuição e sempre que a sua presença no local de trabalho se mostre inconveniente, nomeadamente para a averiguação dos factos em causa.

Segundo SOUSA (2014:85) afirma que:

Existe conveniência para suspensão, quando a presença se mostre susceptível de gerar conflitos, produzir prejuízos, fazer denegrir a imagem da empresa, reduzir a produção ou de permitir ao trabalhador ocultar provas documentais que o incriminam.

Se na pendência do procedimento disciplinar a presença do trabalhador na empresa se mostrar inconveniente, o empregador poderá suspender previamente o trabalhador, caso contrario a presença do trabalhador na empresa se mostrar conveniente, ele permanecerá no exercício normal da sua actividade laboral no decurso do procedimento disciplinar.

Em regra, a suspensão preventiva do trabalhador só pode dar-se com a notificação da nota de culpa, nestes termos quando entenda que a presença do trabalhador na empresa é inconveniente, o empregador, no momento em que notifica o trabalhador da nota de culpa, comunica-lhe, também, a suspensão do exercício das suas funções no decurso do procedimento disciplinar, devendo também argumentar a inconveniência, ainda que a lei não o diga. A doutrina ainda abre espaço para antecipar a suspensão preventiva do trabalhador para momento anterior á notificação da nota de culpa verificando-se cumulativamente três requisitos.

Para LAMBELHO e GOLÇALVES (2012:83) o empregador poderá antecipar a suspensão preventiva do trabalhador para momento anterior á notificação da nota de culpa desde que:

- Justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos;
- Justifique, por escrito, que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa;
- A nota de culpa seja notificada ao trabalhador no prazo de 30 dias.

Para o empregador poder suspender o trabalhador antes da notificação da nota de culpa deverá verificar-se em simultâneo estes três requisitos. Importa também dizer que o empregador terá de manter o pagamento da retribuição ao trabalhador previamente suspenso.

Note-se que nesta fase o empregador na nota de culpa pode informar ao trabalhador que querendo, pode consultar o processo. A lei do trabalho não diz nada sobre a consulta do processo, porém nos outros ordenamentos o trabalhador tem 10 dias para consultar o processo.

Aqui uma questão importante é levantada, procura-se saber se a entidade empregadora é obrigada a prestar essa informação ao trabalhador aquando do envio da nota de culpa ou se apenas tem de lhe prestar essa informação se o trabalhador demonstrar interesse nela. Para esta questão somos da opinião de que a segunda opção é a mais adequada, deve-se considerar violado o direito de consulta se, o trabalhador questionar ao empregador sobre esta matéria, e este último se recusar de prestar essa informação. E não se pode considerar violado o direito do trabalhador a consulta do processo, pelo simples facto de a entidade empregadora não informar de forma espontânea ao trabalhador.

### **3.2.8 Fase de defesa**

O art.67 n° 2, al b) LT<sup>3</sup>, prevê a fase de defesa, onde se concede a faculdade do trabalhador se defender de forma escrita, podendo juntar documentos, requerer sua audição ou diligências de prova. (O art. 67, n° 2, al.b) LT, prevê ainda o prazo dentro do qual o trabalhador pode responder a nota de culpa. Bem como nos outros ramos de Direito, por exemplo, no processo disciplinar aplicável aos agentes e funcionários do Estado, o arguido exerce o seu direito de defesa nos termos do art. 106° do EGFAE.

E, na verdade, na fase de defesa em que o trabalhador tem a faculdade de reagir em face das acusações contra si formuladas. Assim, depois da recepção da nota de culpa, na fase de acusação, segue-se a fase de defesa, onde o trabalhador dispõe de quinze dias para responder as acusações que pesam sobre si. E nesta fase que o trabalhador vai demonstrar de que realmente não cometeu a infracção, ou de qualquer forma vai convencer ao empregador ou ao instrutor 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. Na fase de defesa o trabalhador pode juntar

---

<sup>3</sup> Cfr. art.67 n° 2, al b) LT

documentos requerer a sua audição ou quaisquer diligencia de prova de modo a enfraquecer as acusações contra si formuladas.

A resposta a nota de culpa, a semelhança da nota de culpa que tem obrigatoriedade da sua redução a escrito, aquela deve ser reduzida a escrito.

O trabalhador poderá juntar documentos, ou requerer a sua audição ou diligencia de prova, de modo a enfraquecer as acusações que pesam sobre si, a redução a escrita da resposta de nota de culpa, constitui uma garantia do próprio trabalhador para efeitos de prova, uma vez que uma eventual resposta de nota de culpa não reduzida a escrito, difícil se tornar provar a sua existência. No processo civil, pode defender-se por excepção ou por impugnação, no primeiro caso o trabalhador defender-se-a ou responderá a nota de culpa com base em factos que podem impedir a apreciação do mérito das acusações de modo a ser ilibado da mesma, invocando factos impeditivos modificativos e extintivos de direito de proceder disciplinarmente contra o trabalhador, o que vai fazer com que as acusações que pesam sobre ele sejam total ou parcialmente improcedentes.

No segundo caso, o trabalhador, formulará a sua resposta atacando directamente os factos articulados na nota de culpa ou afasta a realidade das acusações contrariando o efeito jurídico que o instrutor do processo disciplinar pretende retirar, o trabalhador assim, faz um ataque directo das acusações formuladas contra si ou ainda faz uma critica da aplicação do Direito objetivo, feita pelo instrutor do processo.

E na fase de defesa, que volvidos os quinze dias em que o trabalhador deve responder a nota de culpa, em que o empregador deve remeter o processo ao órgão sindical da empresa, de modo que possa emitir o competente parecer, num prazo não superior a cinco dias.

Assim, o facto de período da defesa ter a duração máxima de vinte dias, dos quais quinze para o trabalhador e cinco para o órgão sindical da empresa, a contagem dos cinco dias para o órgão sindical emitir o seu parecer inicia depois de terminar a contagem dos dias que o trabalhador pode formular a sua defesa.

LAMBELHO e GOLÇALVES (2012:93-94), afirmam que:

Tem aqui o trabalhador a sua oportunidade para contraditar os factos descritos na nota de culpa, refutando-os por completo ou apenas parcialmente, esclarecendo o modo como os mesmos se desenrolaram, alegando que tais factos ocorreram, mas que nada teve que ver com os mesmos, etc.

Segundo SOUSA (2014:49) “A defesa vai consistir numa contestação escrita dos factos descritos na nota de culpa, conjugada com a junção de todos os elementos de prova requeridos pelo empregador”. Nesta fase vigora o princípio do contraditório, onde o trabalhador pode contradizer todos os factos que lhe são imputados. O trabalhador pode alegar factos não mencionados na nota de culpa ou limitar-se a desconstruir a acusação elaborada pelo empregador. Os factos constantes da resposta a nota de culpa podem, juntamente com os descritos na nota de culpa, serem invocados pelo empregador para fundamentar a decisão final do processo disciplinar.

Assim, quando o empregador quiser despedir o trabalhador, não pode o empregador negar o direito de defesa do trabalhador, segundo a (Convenção sobre despedimento, 1982)<sup>14</sup> no seu art.7º «Um trabalhador não deverá ser despedido por motivos ligados ao seu comportamento ou ao seu trabalho antes de lhe terem facultado a possibilidade de se defender contra as alegações formuladas, salvo se não poder razoavelmente esperar que o empregador lhe faculte esta oportunidade.» Quanto a entrega da resposta a nota de culpa, a lei não determina uma forma específica, pela qual tal resposta possa chegar nas mãos do empregador. Sendo assim somos da opinião de que dão-se aqui por reproduzidas as considerações atrás tecidas sobre a forma de envio da nota de culpa, que encontram nesta sede igual validade.

### **3.2.9 Fase de execução da sanção**

Após a decisão proferida pelo empregador, a mesma deve ser executada dentro de um prazo legal, de noventa dias subsequentes á tomada da decisão.

EGÍDIO (2011:110) afirma que:

Não sendo a sanção disciplinar executada dentro dos noventa dias subsequentes á tomada de decisão, a mesma caduca, ou seja, deixa de produzir os efeitos pretendidos, em virtude da inércia do empregador.

O processo disciplinar pode culminar com absolvição do trabalhador arguido, ou com a aplicação de quaisquer sanções previstas no art.63ºnº1 LT<sup>4</sup>. Contudo o trabalhador após todo o procedimento terá duas saídas nomeadamente:

---

<sup>4</sup> Cfr. Art. 63, nº 1 LT

1. Conformer-se com a decisão;
2. Não se conformar com a decisão do empregador.

Esta fase pode não existir nos casos em que depois da abertura do processo disciplinar, o mesmo terminar com absolvição do trabalhador, uma vez que não há nenhuma sanção a aplicar ao trabalhador. Podemos também afirmar que a fase de inquérito pode não existir nos casos em que o empregador tenha provas bastantes que houve uma infracção e um agente, achando-se então desnecessário a abertura do inquérito prévio.

Podemos ainda concluir que as fases de acusação defesa, decisão, e execução da sentença do processo disciplinar podem não existir, na medida em que, aberto o inquérito, não haver instauração de nenhum processo, efectivamente porque não puderam existir as outras fases subsequentes.

Em resumo podemos dizer que, para que exista um processo disciplinar eficaz, três fases são obrigatórias no decurso do processo disciplinar, que são a fase de acusação, defesa, e decisão, dentre as quais estão previstas no artigo 67º n.º 2 LT, porém existem as fases complementares, tais como a fase do inquérito, intenção de despedimento, consulta do processo, instrução, e execução da sanção disciplinar.

### **3.3 Fase da decisão**

A fase da decisão constitui a penúltima fase do processo disciplinar tem o seu início depois de terem terminado os cinco dias em que o órgão sindical deve emitir o seu parecer.

Assim passados os cinco dias em que o órgão sindical emite o seu parecer, o empregador tem trinta dias para tomar a sua decisão sobre os factos de que o trabalhador é acusado, a semelhança do que sucede com a nota de culpa e a resposta, relativamente a sua obrigatoriedade de redução a escrita, a decisão proferida pelo empregador deve ser reduzida a escrito.

A decisão tomada pelo empregador deve ser comunicada tanto ao trabalhador, como ao órgão sindical, na decisão proferida pelo empregador, existem o dever de fundamentação da decisão, daí que o empregador deve indicar as diligências de prova por si efectuadas e entre os factos contidos na nota de culpa deve indicar quais factos foram considerados provados e quais factos foram considerados como não provados. A não fundamentação da decisão constitui causa de invalidade do processo disciplinar.

Sabendo que o empregador depois de tomar a decisão deve comunicar ao trabalhador, se o empregador não comunicar dentro do prazo legal? Se o trabalhador for suspenso com a entrega da nota de culpa, e chegado o momento do trabalhador ser comunicado sobre a decisão, o empregador não tiver mecanismos de fazê-la, ou porque o trabalhador propositadamente desaparecer para não tomar conhecimento ou por qualquer outra razão o trabalhador se encontrar em lugar desconhecido. Que mecanismos o empregador poderá se servir para comunicar a decisão, sob pena de a mesma ser proferida fora do prazo legal, e conseqüentemente acarretar numa invalidade insuprível do processo disciplinar?

#### **4 Conceito da Nota de Culpa**

Definimos no ponto acima o processo disciplinar como sendo um conjunto de actos que devem ser cumpridos pelo empregador bem como o trabalhador, mas quais são esses actos? Quais são essas formalidades que devem ser cumpridas pelas partes? Dissemos anteriormente que não basta ter o conceito de processo disciplinar, é bastante importante ter conhecimento profundos de um processo disciplinar, razão pela qual, é impossível falar de processo disciplinar sem falar da nota de culpa, explicando o seu conteúdo, onde inicia e onde termina.

Segundo Lambelho e Goncalves (2012:72)

“A nota de culpa constitui uma peça processual de carácter acusatório”. Se quisermos estabelecer um paralelismo com o processo penal diríamos que equivale à acusação. De que concretamente se acusa o trabalhador é de ter assumido um ou mais comportamentos suscetível de constituir justa causa de despedimento. É, portanto, um documento escrito onde se descreve circunstancialmente os factos imputados ao trabalhador.

A nota de culpa é, portanto um documento escrito, contendo factos de que é acusado um determinado trabalhador.

##### **4.1 Conteúdo da Nota de Culpa**

Nos termos do artigo 67º n.º2 aln. a) da Lei do trabalho « Após a data do conhecimento da infracção, o empregador tem trinta dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para

remeter ao trabalhador e ao órgão sindical existente na empresa 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».

Podemos retirar desse dispositivo legal, que na nota de culpa deve conter detalhadamente todos os factos que é acusado um trabalhador, em que circunstâncias dos factos que lhe são imputados. Para cumprir esta exigência legal o empregador deve expor detalhadamente os factos ocorridos, indicando quem praticou, quando e onde, bem como todas as circunstâncias relevantes, como por exemplo, a indicação de terceiras pessoas que os tenham presenciado ou a posteriores atitudes assumidas pelo infrator. Igualmente importante é a indicação das consequências dos factos praticados pelo trabalhador, quer matérias (físicas palpáveis), quer do foro relacional, (interpessoal), pois essas são também circunstâncias relacionadas com os factos e que completam a descrição da realidade produzida pelos comportamentos irregulares.

É importante salientar que a forma como os factos são descritos é fulcral para a validade do procedimento disciplinar.

#### **2.4.7. Importância da Nota de culpa**

A nota de culpa apresenta-se como um documento ou uma peça chave no processo disciplinar, isto porque não só circunscreve detalhada e pormenorizadamente os factos de que o trabalhador é acusado, e em torno dos quais apresentará futuramente a sua defesa, como também deverá demonstrar a existência dos pressupostos de justa causa e concretizar as infracções disciplinares que o trabalhador cometeu, e das quais é acusado.

A nota de culpa é importante na medida em que também limita a acção do empregador em todo o processo. Isto é, na decisão final não podem ser ponderados factos que não constem da nota de culpa. Sem a nota de culpa o empregador não pode sancionar o trabalhador pelas infracções por ele cometidas.

## **CAPÍTULO 3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **1. Fases da Nota de Culpa.**

Essencialmente a nota de culpa comporta três grandes fases nomeadamente:

- **Fase de Acusação**
- **Fase de Defesa**
- **Fase da Decisão**

Em cada uma destas fases, existe um conjunto de actos praticados tanto pelo empregador, como pelo trabalhador, daí que vamos falar resumidamente sobre cada uma destas fases.

#### **1.1 Fase de Acusação.**

O empregador tomado conhecimento da infracção tem um prazo não superior a trinta dias para remeter ao trabalhador uma nota de culpa descrevendo circunstancialmente a descrição detalhada dos factos, o lugar o modo do cometimento da infracção bem como quando os factos de que estão a ser imputados ao trabalhador foram cometidos.

Segundo NUNES e AGUIR (1996:28)

Uma vez que a nota de culpa é o documento que contém toda a acusação deve a mesma ser mais clara possível identificando todos os factos e todas as circunstâncias de tempo, lugar e modo de como ocorreram quem os praticou, onde, como, quando, data e hora porque e quem assistiu só assim se permite ao trabalhador compreender integralmente os factos por que é acusado.

Para que a nota de culpa tenha todos os requisitos, ou melhor, para que a nota de culpa não seja invalida por incompleição ou falta dos requisitos previstos no artigo 67º n.º2 aln. a) da Lei do Trabalho é necessário que essa acusação ou esse documento formulado que é a nota de culpa seja capaz de responder o que o trabalhador fez, onde o trabalhador praticou tais comportamentos, quando o fez, a data e a hora do cometimento da infracção, e como o fez.

Resumindo, da leitura (do artigo 67º n.º 2 aln. a) temos que ter em especial atenção ao prazo de trinta dias (30) que tem a entidade empregadora para remeter ao trabalhador a nota de culpa, a forma que deve ser redigida a nota de culpa, e o seu conteúdo.

### **1.2 Fase da Defesa.**

Após o conhecimento da infracção, a respectiva notificação da nota de culpa ao trabalhador bem como o recebimento da mesma, este usufrui quinze dias (15) para apresentar a sua defesa também por escrito, e querendo o fazer, pode juntar documentos, requerer a sua audição ou diligências de prova.

LAMBELHO e GOLÇALVES afirmam que:

"A resposta a nota de culpa deve ser feita por escrito. Nela deve o trabalhador deduzir os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos. Tem aqui o trabalhador a sua oportunidade para contraditar os factos descritos na nota de culpa, refutando-se por completo ou apenas parcialmente, esclarecendo o modo como os mesmos se desenrolam, alegando que tais factos ocorreram mas que nada teve que ver com os mesmos, *etc.*"

O trabalhador pode ainda solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Requerendo a audição de testemunhas, o trabalhador deve ter em conta que o empregador não é obrigado a ouvir mais do que três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais do que dez no total. Assim sendo, é aconselhável que o trabalhador, quando arrola as suas testemunhas, indique quais os factos relativamente aos quais pretende que as mesmas sejam ouvidas atendendo aqueles limites.

Os factos constantes da resposta da nota de culpa podem, juntamente com os descritos na nota de culpa, ser invocados pelo empregador para fundamentar a decisão do procedimento disciplinar em curso.

### **1.3 Fase da Decisão.**

« No prazo de trinta dias, a contar da data limite para apresentação do parecer do órgão sindical, o empregador deve comunicar por escrito ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida,

relatando as diligências de prova produzida e indicado fundamentadamente os factos contidos na nota de culpa que forma dados como provados.»

A fase da decisão constitui a penúltima fase do processo disciplinar, tem o seu início depois de terem terminado os cinco dias em que o órgão sindical emite o seu parecer, o empregador tem trinta dias para tomar a sua decisão sobre os factos de que o trabalhador é acusado. A semelhança do que sucede com a nota de culpa e a resposta, relativamente a sua obrigatoriedade de redução a escrito, a decisão proferida pelo empregador deve ser reduzida a escrito.

A decisão tomada pelo empregador deve ser comunicada tanto ao trabalhador, como ao órgão sindical. Na decisão proferida pelo empregador, existe o dever de fundamentação da decisão, daí que o empregador deve indicar as diligências de prova por si efetuadas e entre os factos contidos na nota de culpa deve indicar quais factos foram considerados provados e quais factos foram considerados como não provados. De salientar que falta de fundamentação da decisão, constitui causa de invalidade do processo disciplinar.

## **2. Efeitos no processo disciplinar nos casos em que a falta de Notificação da nota de culpa**

O art. 68 da LT, tem como epígrafe "Causas da invalidade do processo disciplinar" a invalidade do processo disciplinar nos da a ideia da ineficácia em sentido amplo do processo disciplinar, por estar viciado ou haver falta ou irregularidade do processo disciplinar, facto que vai fazer com que não produza efeitos jurídicos que se pretendam.

A invalidade ocorre nos casos em que o negócio jurídico não está em condições de produzir os efeitos de forma plena tendo em atenção os vícios que lhe afectam, em virtude de haver desconformidade entre o negócio em concreto e a regra a ele relacionada, afetando-o, refira-se que tal invalidade decorre por lhe faltarem elementos internos (essenciais formativos) A invalidade costuma classificar-se em :

1. Inexistente;
2. Nulidade; e
3. Anulabilidade.

Não vamos nos debruçar especificamente sobre estas realidades, mas não deixamos de referir que em qualquer destas situações, caso se verifique, estaremos em face de invalidade de processo disciplinar.

Assim o legislador ao se referir das causas da invalidade do processo disciplinar apenas se refere aos factos que impedem a produção de efeitos jurídicos do processo disciplinar.

O artigo 68 da LT cuja epigrafe é causas de invalidade do processo disciplinar no seu n<sup>o</sup>, do art. 68 LT, podem se extrair os seguintes factos que podem obstar a produção dos efeitos do processo disciplinar.

### **3. Causas de invalidade do processo disciplinar.**

#### **3.1 A falta de requisito de nota de culpa**

Efetivamente os requisitos da nota de culpa, constam do art. 67, n<sup>o</sup> 2 al. a) LT, pelo que a avaliação ou falta de requisitos da nota de culpa que são os factos e circunstâncias do tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador, acarreta a invalidade do processo disciplinar.

#### **3.2 A falta de notificação da nota de culpa ao trabalhador**

O trabalhador não pode ser sancionado sem saber do que é acusado e para tomar conhecimento de que é acusado, só é possível, notificar ao trabalhador, assim o empregador não pode aplicar a sanção sem notificar ao trabalhador, por exigência do próprio processo alias o art. 67 n<sup>o</sup> 2 al. a) LT, mostra-nos claramente que o trabalhador deve tomar conhecimento sobre o que é acusado, na verdade, o principio do contraditório ou a faculdade de contradizer só é possível notificando ao trabalhador.

#### **3.3 A falta de audição do trabalhador que tenha requerido.**

O trabalhador na fase de defesa pode requerer que seja ouvido como forma de exercer cabalmente a sua defesa, tendo requerido, o empregador ou o instrutor do processo tem a obrigação de ouvir ao trabalhador, portanto a obrigação de ouvir ao trabalhador advém do art. 67 n<sup>o</sup> 2 al. b) LT, pelo que a negação de audição do trabalhador constitui violação de uma formalidade processual acarretando a invalidade do processo disciplinar.

#### **3.4 A não publicação do edital na empresa, sendo caso disso.**

A publicação do edital na empresa, não constitui uma forma de notificação do trabalhador da nota de culpa, ha duas situações em que se pode verificar a notificação edital: quando o trabalhador não se encontra na empresa e esteja em local desconhecido que se presume ter

abandonado o posto de trabalho e quando ha recusa de recepção de nota de culpa, assim a notificação edital é feita por exigência de art. 67 n° 7 LT, não o fazendo implica invalidade do processo disciplinar por força do art. 68, n° 1, a) LT.

### **3.5 A falta de remessa dos autos ao órgão sindical**

A remessa dos autos ao órgão sindical constitui uma exigência do art. 67, n° 2 al. a) LT, na verdade, no art. 67, n° 2, al. a) LT o legislador impõem que a nota de culpa não seja remetida ao trabalhador, mas também, ao órgão sindical, na fase de acusação , na fase da defesa , art. 67 n° 2 , al b) LT existe obrigatoriedade de remeter os autos ao órgão sindical para efeitos de parecer.

E imperioso que o processo disciplinar seja remetido ao órgão sindical, e a não remessa constitui violação de formalidades, acarretando invalidade do processo disciplinar, conforme estabelecer o art. 68, n° 1 LT.

### **3.6 A falta de fundamentação da decisão final do processo disciplinar.**

A decisão tomada deve ser obrigatoriamente justificada ou fundamentada, é imperioso que seja apresentadas as razões, os motivos tanto de facto como de direito que conduziram ao decisor, a tomar aquela decisão no caso vertente, a não fundamentação da decisão implica a invalidade do processo disciplinar, conforme estabelece o art. 68, n° 1, al. a) LT.

Segundo EGIDIO (2011:115)

O trabalhador não pode ser sancionado sem saber do que é acusado e para tomar conhecimento de que é acusado, só é possível, notificando o trabalhador.

Assim o empregador, não pode aplicar a sanção sem notificar ao trabalhador, por exigência do próprio processo. (Alias, o art. 67, n° 2 al.a) LT, mostra-nos claramente que o trabalhador deve tomar conhecimento sobre o que é acusado. Na verdade, o principio contraditório ou a faculdade de contradizer só é possível notificando o trabalhador.

(A falta de requisitos de nota de culpa mostra-se como sendo umas das causas da invalidade do processo disciplinar, os requisitos da nota de culpa, constam do art. 67 n° 2 al. a) da LT, a falta de requisitos da nota de culpa que são os factos e circunstâncias do tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador, acarreta a invalidade do processo disciplinar, ela faz com que a mesma seja qualificada como genérica e dificulte a defesa condigna do arguido.

Segundo Alfredo Benjamim (2008:128)

A nota de culpa deve ser escrita de forma simples e clara e conter os factos que são imputados ao trabalhador, através da descrição circunstancial dos mesmos;

Assim, caso não sejam cumpridas as formalidades legais processuais sobre a entrega da nota de culpa pode, tal facto, dar lugar a invalidade do processo disciplinar. (Artigo 68 da lei n° 23/2007 de 1 de Agosto) ocorrendo à omissão da comunicação da nota de culpa ao trabalhador arguido, a entidade empregadora viola uma disposição legal de carácter imperativa, e vicia de modo insanável e insuprível o processo disciplinar.

Segundo os dois autores acima citados, podemos concluir que a falta de notificação ao arguido constitui uma irregularidade no processo insanável, pois a nota de culpa é umas das peças mais importantes para a tramitação do processo disciplinar, pois sem essa peça o processo torna-se invalido.

### **3.7 Quando se considera efetuada a Notificação da Nota de Culpa no Processo Disciplinar.**

Segundo EGIDIO (2011:76) o processo disciplinar inicia-se com a entrega da nota de culpa ao trabalhador, a este respeito o n° 4, do art.67 LT estabelece que « para todos efeitos legais, o processo disciplinar considera-se iniciado a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador». O conteúdo da nota de culpa não pode ser vago nem genérico, ou seja, a acusação que pesa sobre o trabalhador deve ser simples, contendo todos os requisitos que a lei impõe. A nota de culpa para além da sua exigência escrita, deve conter a descrição detalhada dos factos e

circunstâncias de tempo, lugar e modo de cometimento da infracção que pesa sobre o trabalhador.

Para Alfredo Benjamim (2008: 127)

Antes da produção da nota de culpa, aconselha-se que a entidade empregadora instaure um prévio processo de inquérito ou investigação, a fim de recolher e apurar a veracidade dos factos de que o trabalhador poderá ser acusado, podendo, ate ouvir o trabalhador e todas as partes que achar conveniente, a fim de ponderar sobre necessidade ou não de instauração do processo disciplinar, mas sim, a fase preliminar que a lei do trabalho consagra por ser útil e importante para a segurança formal e justiça do processo disciplinar que vier a ser instaurado. Esta possibilidade esta consagrada no nº3 do artigo 67 da lei laboral.

De acordo com os dois pensamentos apresentados pelos autores acima citados, no nosso ponto de vista, concordar-se com o segundo autor, porque antes de instaurar um processo disciplinar é importante antes fazer uma averiguação dos factos, uma pequena investigação sobre os factos ocorridos, para se pode ter a veracidade dos factos, só assim podemos depois dar inicio ao processo disciplinar que se inicia com nota de culpa.

#### **4. Formas de Notificação da Nota de Culpa.**

Depois de ser elaborada a nota de culpa, o trabalhador arguido deve tomar conhecimento sobre as acusações que pesam sobre si. Dai que o empregador deve dar a conhecer sobre a instauração do processo disciplinar, através da notificação, que é um mecanismo de citação através do qual o trabalhador é chamado a responder a nota de culpa. EGÍDIO (2011:69)

E, pois, clarividente que a entidade empregadora depois de arrolar todos os factos de que é acusado um determinado trabalhador, deve fazer conhecer tais factos ao mesmo, de modo que ele exerça o seu direito de defesa, dai que a nossa Lei do Trabalho, prevê no seu artigo 67º nº 6 e 7 dois tipos de notificação, a saber:

- **Notificação Pessoal-** E aquela que é feita pelo empregador ou instrutor do processo disciplinar, na própria pessoa do trabalhador arguido;

- **Notificação Edital-** E aquela que é feita mediante a afixação de um edital ( chamamento do trabalhador arguido através de afixação em publico da citação, no local de estilo da empresa, sobre o processo disciplinar).

Entraremos com profundidade detalhada num momento posterior, sendo uma maneira que levanta questões pertinentes que não devem ser deixadas de lado, contudo importa saber que a notificação por via de um edital é feita em duas situações nomeadamente:

- Em caso de processo disciplinar contra trabalhador ausente e em local desconhecido, presumindo-se que abandonou o local de trabalho e;
- Em caso de recusa de recepção da nota de culpa.

#### **4.1 Notificação pessoal.**

A notificação pessoal sobre a instauração do processo disciplinar é feita no local de trabalho para tal, o instrutor do processo disciplinar chama ou solicita ao trabalhador, para em seguida notificar sobre o processo disciplinar. Na notificação pessoal existe um contato direto entre o trabalhador ( arguido) e o órgão instrutor do processo. Pode suceder, no entanto, que depois de ser chamado o trabalhador e em seguida dado a conhecer sobre o processo disciplinar, no momento da entrega da nota de culpa, o trabalhador se recuse de recebê-la, recusando ou negando o trabalhador de receber a nota de culpa, o instrutor ou o empregador deve chamar dois trabalhadores para confirmarem a recusa de recepção da nota de culpa por parte do trabalhador ( arguido ), sendo um deles em principio um membro do sindicato da empresa, os quais vão confirmar a recusa através das suas assinaturas na própria nota de culpa. Não existindo alguém que represente o órgão sindical, poderão ser dois trabalhadores quaisquer para confirmarem o acto. Dissemos que um dos trabalhadores que vai confirmar a recusa da nota de culpa, em principio deve ser um membro do órgão sindical da empresa, em princípio porque pode suceder que a empresa não tenha órgão sindical, daí que a confirmação, pode ser feita apenas por dois trabalhadores simples.

#### **4.2 Notificação edital**

A notificação edital, é aquela que é feita mediante a fixação de um edital na empresa, neste tipo de notificação não existe um contato direto com o trabalhador ( arguido ) a notificação edital, apenas é feita em duas situações que já referimos acima.

Na notificação do trabalhador por via edital, faz-se o chamamento do trabalhador por meio de um edital que é lavrado pelo instrutor do processo, e em seguida afixado no local de estilo da empresa, no local de estilo da empresa, não se afixa a nota de culpa, apenas se convida ao trabalhador para receber a nota de culpa e exercer o seu direito a defesa num prazo de 15 dias cuja contagem inicia na data de publicação do edital.

#### **4.3 Notificação Electronica da Nota de Culpa e os seus Procedimentos.**

Alguns autores têm discutido a notificação da nota de culpa ao trabalhador por outras vias tais como: via postal, via jornal, por correio electrónico.

ALFREDO (2002:95) defende que:

O trabalhador (arguido) pode ser notificado via postal. Conhecendo-se a sua residência e o endereço exacto envia-se a nota de culpa por via postal, carta com aviso de recepção, depois o processo prossegue os seus termos até final. Ora vejamos a notificação via postal, por força da própria lei ela é inaceitável, uma vez que o legislador apenas prevê a entrega da nota de culpa no local do trabalho, e através de um edital fixado na empresa para o conhecimento do trabalhador.

Quanto a nos a possibilidade da notificação do trabalhador, da nota de culpa na sua residência, só pode ocorrer se o trabalhador por ventura estiver de férias e o empregador pretender notificar ao trabalhador da nota de culpa, porque os prazos para instauração do processo disciplinar estão escassos, e esperando que o trabalhador volte de férias, a infração disciplinar caduca ou prescreve. Também pode haver a possibilidade da notificação da nota de culpa ao trabalhador, na sua residência, se o trabalhador estiver em licença de parto, e que esperando o seu regresso ao local de trabalho pode acarretar, caducidade ou prescrição da infracção disciplinar. A notificação na residência do trabalhador pode ocorrer ainda se o trabalhador estiver em convalescença, se esperando pelo regresso do trabalhador, pode acarretar na caducidade ou prescrição da infracção disciplinar. Em todas estas situações, cremos que são situações extremas uma vez que umas humanamente não são aconselháveis, embora a lei não veda, porem, indo também em situações extremas, a entrega por exemplo a entregada da nota de culpa enquanto o trabalhador se encontra

hospitalizado, ou em convalescença, pode fazer surgir uma outra discussão de Direito. Imaginemos que o trabalhador é entregue a nota de culpa na sua residência enquanto esta em convalescença, de repente cai de lado e morre. Na autópsia, se descobre que houve alguma ligação entre a entrega da nota de culpa e a morte do trabalhador, *quid iures*. Não queremos discutir aqui a matéria de direito criminal, mas queremos alertar que em determinadas situações é necessário ponderar, se não corremos o risco de provocar um dano maior. Estamos a falar de alguém que se pretende entregar a nota de culpa na sua residência enquanto esta em convalescença podia falar também da possível entrega da nota de culpa enquanto o trabalhador esta hospitalizado. Para terminar somos da opinião de que embora a lei não veda a possibilidade de notificação ao trabalhador, através da forma descrita acima, a melhor forma de notificar ao trabalhador, da nota de culpa, é no local de trabalho.

"A notificação de trabalhador arguido preso Tem sido polemica esta forma de notificação do arguido em processo disciplinar quando o mesmo se encontra preso, em virtude de não ser fácil realizar a diligencia de facto, encontrando-se o trabalhador "arguido" detido não é fácil senão mesmo possível notifica-lo da acusação em virtude do processo disciplinar contra o mesmo instaurado. Primeiro, porque o mesmo esta privado de liberdade e a sua defesa não se faria de forma eficaz. Segundo, porque durante om período em que se encontra detido, não esta capaz de articular os seus movimentos e usar todos os meios intelectuais e morais ao seu alcance para produzir prova bastante para contradizer e defender-se conveniente.

Talvez por isso o legislador não se refere a forma como á notificação nesta circunstância poderá ocorrer. Alias, não há conhecimento doutrinal que defenda a notificação do arguido preso quando esteja a correr o processo disciplinar. No entanto, ocorrem nalguns casos, situações em que se notifica o trabalhador mesmo quando o mesmo se encontra detido, preso ou privado de liberdade. Não consideramos que esta atitude possa ser aceite ou recomendável, pelas razões que já fizemos referência. Não se referindo o legislador sobre a matéria, resta-nos defender que a notificação a que alude o n° 7 do artigo 67 da lei n° 21/2007 de 1 de Agosto se refere á situações em que o trabalhador arguido se presume ter abandonado o posto de trabalho ou quando o mesmo se recusa a receber a nota de culpa ou quando o mesmo se acha ausente e em lugar desconhecido.

Até porque, pode-se dar o caso de o trabalhador estar preso sem que o empregador saiba e falte ao serviço. "Então, neste caso, e porque se presume ter abandonado o lugar, poderá o

empregador emitir edital chamando o trabalhador para receber a nota de culpa, e, findo o prazo de 15 dias, o processo seguir os seus termos até final e com consequências legais.”

#### **4.4 Efeitos da Notificação Eletrônica da nota de culpa no Processo Disciplinar.**

Segundo EGIDIO (2011:73), a notificação via postal, não faz sentido por força da própria lei, uma vez que o legislador apenas prevê a possibilidade da entrega da nota de culpa apenas ao trabalhador no local de trabalho ou a tomada de conhecimento da nota de culpa por via edital, conforme sobejamente foi explanado anteriormente, não sendo possível pensar na possibilidade da entrega da nota de culpa ao trabalhador, por via correio. Sendo notificado o trabalhador via jornal o Egídio (2011) defende que, o trabalhador não pode nem deve ser notificado por via jornal para receber a nota de culpa por força da própria lei. A este respeito, estabelece o art. 67, nº8 LT que « E proibido o chamamento de trabalhadores, para responder o processo disciplinar, através do jornal, revista ou quaisquer outros órgãos de comunicação social».

Segundo o Dr Alfredo Benjamim (2008:132)

A notificação por via postal, jornal, Revista ou quaisquer órgão de comunicação social, é proibido o chamamento do trabalhador para responder sobre o processo disciplinar, através de carta via correios, jornal, revista ou órgãos de comunicação social. Conforme se disse, deve-se lavrar um edital a ser afixado no local de trabalho durante o período de quinze dias, caso não seja possível localizar fisicamente o trabalhador arguido”.

Existem duas vias de notificação da nota de culpa ao trabalhador que o empregador pode fazer uso. Entretanto, o legislador no nº8 do art. 67º LT vem proibir ao empregador que, notifique os seus trabalhadores para responder a nota de culpa, com o uso de vias, tais como o jornal, etc. Ora, se existem duas vias aceitáveis, então a lei afasta a possibilidade de notificar o trabalhador via postal e por correio electrónico. Se o empregador usar essas vias não aceitáveis quid jús? A resposta para esta questão é respondida pela própria lei no seu art. 68ºnº4 cujo a redacção é a seguinte: «Constitui nulidade insuprível, em processo disciplinar, a impossibilidade de defesa do trabalhador arguido, por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa, por via de notificação pessoal ou edital, sempre que for o caso disso.» Se o empregador notificar o

trabalhador da nota de culpa via jornal, correio electrónico e via postal, o processo disciplinar é todo nulo, e não há possibilidade de ser sanada, o processo disciplinar é irreparável.

Vamos imaginar que **A**, trabalhador, tem trinta dias de férias. No dia 1 de junho de 2021 inicia o gozo das mesmas, no dia 16 de junho de 2021 **B**, empregador, descobre que no dia 28 de dezembro de 2020, **A** cometeu infracção disciplinar sem índole criminal. **A**, depois de iniciar as suas férias foi gozar as mesmas na sua terra natal.

Ora, perante esta situação, primeiro referir que **A**, tendo trinta dias de férias, e tendo iniciado o gozo das mesmas no dia 1 de junho de 2021, **A** em termos normos só poderá regressar no dia 1 de julho de 2021, porem **A**, no decorrer do gozo das suas férias apresenta sintomas do COVID 19 no dia 27 de junho o mesmo vai fazer o teste e tem o seu resultado testado como positivo no dia 1, e não pode se fazer presente ao serviço e deve ficar em isolamento por 15 dias Quid juris?

Tendo o empregador descoberto no dia 16 de junho de 2021 que **A**, cometeu uma infracção disciplinar, poderá instaurar o processo disciplinar ate no dia 16 de julho de 2021.

Neste caso, o empregador poderá entregar ao trabalhador a nota de culpa, ate no dia 16 de julho, sob pena de caducar o direito de instaurar o processo disciplinar contra **A**, nos termos do art, 67, nº 2, al. a) LT, porem fazendo a soma dos dias totaliza 31 dias o que faz com que o processo caduque.

Aqui também estamos perante uma situação em que não existe uma disposição legal que acautela esta situação, dando possibilidade da suspensão da contagem do prazo da prescrição, ocorrendo factos nos moldes acima descritos, não restam duvidas que se tais factos ocorrerem na vigência da lei nº 23/ 2007 de 1 de Agosto, não terão outro destino merecedor, senão a prescrição da infracção disciplinar e consequentemente a prescrição do direito do empregador instaurar o processo disciplinar contra o trabalhador.

## **CAPÍTULO 4 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

### **1 Conclusões**

Após uma abordagem profunda da matéria inerente ao processo disciplinar chegou-se a conclusão que o processo disciplinar tem por sua natureza um sentido sancionatório, nele são levantam-se os factos que podem consubstanciar em infração disciplinar, suas circunstâncias, o seu autor, grau de culpa, e eventualmente a necessidade de aplicação de uma sanção.

Para a aplicação das sanções disciplinares, previstas na lei do trabalho o legislador atribui essa competência ao empregador, a aplicação das sanções disciplinares obedece a certo padrão cuja a inobservância dos mesmos a lei os torna inválidos, tanto é que o legislador apresenta um leque de sanções disciplinares previstos no nº 1 do art. 63 da LT, mais aqui se enfatizar que nem todas as sanções aplicadas pelo empregador carecem de instauração de um processo como por exemplo nos casos de admoestação verbal e a repressão registrada.

Para se chegar a conclusão de que o trabalhador cometeu efetivamente uma ou algumas infrações disciplinares é necessário que viole os deveres profissionais, um dos objetivos principais da aplicação da sanção disciplinar não é só corrigir o comportamento do trabalhador, mas também intimidar e educar ao trabalhador arguido e aos demais trabalhadores para que adiram de forma voluntaria a disciplina da empresa.

Para a instauração de um processo disciplinar contra um trabalhador, este processo carece de prazos para serem instaurados, o processo disciplinar não pode ser instaurado a todo tempo o empregador tem trinta dias para, sem prejuízo do prazo da prescrição da infração para remeter ao trabalhador e ao órgão sindical e que se extravasar este período nada mais se pode fazer contra o trabalhador sob pena do processo disciplinar ser invalido e não produzir os efeitos que se pretendam alcançar.

O processo disciplinar deve obrigatoriamente ser reduzido a escrito essa redução a escrito recai sobre a nota de culpa, a resposta de nota de culpa assim como a decisão e outras diligencias feitas pelo empregador para apurar a veracidade dos factos.

A infração disciplinar prescreve no prazo de 6 meses a contar da data da ocorrência da mesma porem o legislador colocou uma barreira excetuando se os factos constituem igualmente crime, nesses casos aplicam-se os prazos prescricionais da lei penal.

De acordo com as pesquisas que fomos fazendo podemos afirmar categoricamente que o processo disciplinar comporta três fases impostas por lei que são: Fase de Acusação, Fase de Defesa, Fase de Decisão, a nossa lei do trabalho prevê apenas essas três fases, mas existem outras fases complementares.

Sendo assim essas fases do processo disciplinar devem ser seguidas a risca, pois se não forem respeitadas essas fases do processo podemos estar perante um processo invalido por não ter seguido todas essas fases.

Chegamos à conclusão que para notificar o trabalhador da nota de culpa a lei exige uma forma deve ser uma notificação pessoal ou edital com tudo o legislador não aceita outro tipo de notificação da nota de culpa ao trabalhador tais como notificação via endereço eletrônico ou usando meios eletrônicos para tal efeito.

Ora vejamos podemos imaginar uma situação de uma trabalhadora, que no dia 1 de junho de 2021, inicia o gozo de licença de parto, e no dia 5 de junho de 2021, o empregador toma conhecimento de que a referida trabalhadora cometeu uma infração disciplinar sem cunho criminal no dia 28 de janeiro de 2021. Como poderá o empregador proceder disciplinarmente contra a trabalhadora sabendo que:

O empregador, tendo tomado conhecimento sobre a infração disciplinar no dia 5 de junho de 2021, poderá exercer o seu direito de proceder disciplinarmente contra a trabalhadora, ate no dia 5 de julho de 2021 sob pena de caducidade, e a trabalhadora estando em licença de parto de sessenta dias a contar a partir do dia 1 de junho, só regressara no dia 1 de agosto de 2021, volvidos mais de trinta dias.

Não instaurando o processo disciplinar, a infração disciplinar, ate o regresso da trabalhadora, terá prescrito e caducado.

Instaurado o processo disciplinar, como poderá o empregador notificar a trabalhadora, se a mesma se encontra incomunicável?

Ora, esta questão não tem respostas na lei do trabalho, uma vez que não se encontram previstas, porem são situações que podem ocorrer na situação jurídica laboral.

A falta ou inexistência de um dispositivo legal que preveja tal situação, faz com que por um lado o direito do empregador de proceder disciplinarmente contra a trabalhadora fique coartado uma vez que o empregador não pode instaurar o processo disciplinar contra a trabalhadora, uma vez

que não terá mecanismos de como notifica-la, e não pode ser notificada por via edital pelo facto desta situação não se enquadrar nos casos em que a notificação edital é permitida.

Por outro lado, esperando pelo regresso da trabalhadora, não pode também instaurar o processo disciplinar, uma vez que o empregador tendo tomado conhecimento no dia 5 de junho de 2021 terão passado sensivelmente cinquenta e seis dias, logo, mais do que trinta dias.

Por outro lado ainda, ainda partindo do principio de que a infracção disciplinar foi cometida no dia 28 de janeiro de 2021, ate no dia 1 de agosto de 2021, dia do regresso da trabalhadora, terão passado sensivelmente seis meses e três dias, estando à respectiva infracção prescrita, nos termos do art. 65 n° 2 LT uma vez que terão passado mais do que seis meses sem instauração do processo disciplinar, e a lei não prevê a suspensão da contagem do prazo de prescrição nestes casos. Embora a lei não preveja situações de como pode o empregador proceder-se nos casos em que não é possível notificar o trabalhador via pessoal e edital o legislador deveria abrir espaço para que as novas tecnologias façam parte destas situações laborais como forma de auxiliar o trabalhador assim como o empregador nas relações laborais em situações de gênero.

Desta forma no âmbito do contrato de trabalho para poder sanar essa situação as partes poderiam acordar que os meios de comunicações eletrônicas consubstancia-se um meio idôneo de comunicação entre as partes, assim a entidade empregadora tomando conhecimento de uma determinada infracção poderia com facilidade notificar o trabalhador sem correr o risco de a infracção disciplinar prescrever ou caducar.

## **2 Recomendações**

- Ao nosso ver deve o legislador na próxima revisão da lei do trabalho abrir espaços para que as partes no âmbito da celebração do contrato possam usar os meios eletrônicos como meios de comunicação o entre si, para os casos em que não seja possível notificar o trabalhador pelas vias convencionais.
- Deve ainda o legislador deixar bem claro que estes meios de comunicação eletrônicos só devem ser usados nos casos em que o empregador não tem outros meios ou os meios plasmados na lei se tornem insuficientes para a notificação do trabalhador arguido.
- O legislador devia consagrar uma norma jurídica que prevê a notificação do trabalhador por via eletrônica para casos dos trabalhadores em situação de isolamento por conta da pandemia ou em situações em que não seja possível manter um contato pessoal com o trabalhador por situações genéricas

## **BIBLIOGRAFIA**

**ALFREDO**, Benjamim, Noções Elementares de Direito, Maputo 2014.

**ALFREDO**, Benjamim, O Regime Jurídico do processo disciplinar e do Despedimento, 1ªedição, Académica, Maputo, 2002.

**AMARAL**, Diogo Freitas, Manual de Introdução ao Direito, Vol. I, Almeida, Coimbra, 2014.

**ALFREDO**, Benjamim Noções Gerais do Regime Juridico do Processo Disciplinar, Despedimento e Outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho, 1ªedição, Monde grafica, Maputo 2008.

**CORDEIRO**, António Menezes, Manual de Direito do Trabalho, Livraria Almeida, Coimbra, 1994.

**EGÍDIO**, Baltazar Domingos, Manual de processo disciplinar, Escolar, Maputo, 2011.

**FERNADES**, António Lemos Monteiro, Direito do trabalho, 11ª Edição, Livraria, Almedina, Coimbra, 1999.

**GUSMÃO**, Paulo Dourado de. Introdução ao estudo do direito, 32ª edição revista, Rio de Janeiro: Forense, 2002.

**KELSEN**, Hans. Teoria Geral do Direito e do Estado, 3ª edição, São Paulo: Martins Fontes, 1998.

**LAMBELHO**, Ana e **GONÇALVES**, *Luísa, Andias Poder Disciplinar Justa Causa de Despedimento, Quid Juris, 2012, Lisboa.*

**LEITE**, C. H. B. Direito processual do trabalho. São Paulo: Ltr, 2008.

**NUNES**, Joaquim e **AGUIAR**, Luísa, Guia pratico do processo disciplinar, Almedina, 5ª edição, 1 de janeiro 2007.

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho. Parte II Situações Laborais Individuais, 4ª ed. Almeida, Coimbra, 2012.

**RUAS**, João, Manual de Metodologias de Investigação: Como fazer Propostas de Investigação, Monografias, Dissertações e Teses, Escolar, Maputo, 2017

**SOUSA**, João Vilas Boas, O procedimento Disciplinar para Aplicação de Sanções Conservatórias, Vida Economica-Editorial SA, Porto 2014, Pág. 27.

**VEIGA**, António Jorge da Mota, Lições de Direito do Trabalho 6<sup>a</sup> ed. Editores e Livreiros, LDA. Lisboa. 1995.

**XAVIER**, Bernardo da Gama Lobo com Colaboração de P. Furtunado Martins e A. Nunes Carvalho *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 3<sup>a</sup> ed. Verbo, Lisboa, 2005

## **Legislação Consultada**

Lei do Trabalho, Moçambique, (Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto) Escolar Editora, Maputo, 2007

Código do Trabalho, lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro (versão atualizada).

Código Civil, 1ªed. República de Moçambique, Plural editor, Maputo, 2003

Constituição da República de Moçambique (2004), Maputo: Moçambique Imprensa Nacional.

Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, República de Moçambique, Plural editor, Maputo, 2009.

Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro (Lei do Trabalho da Republica Popular de Moçambique)