



EDSON BONDE  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

## **A RECLAMAÇÃO ÀS DECISÕES DISCIPLINARES UM MECANISMO *SUS GENERIS* DE IMPUGNAÇÃO DE QUALQUER SANÇÃO DISCIPLINAR.**

**Dr. Emerson Rêgo**

Nos termos da Lei do Trabalho moçambicana, todas as decisões disciplinares suscitam, em regra, uma reação possível por parte do trabalhador.

Essa reação pode traduzir-se numa reclamação interna junto da entidade patronal, ou, em determinadas situações, numa acção judicial intentada no Tribunal do Trabalho. Na prática, é notório o desuso da reclamação administrativa/judicial das decisões disciplinares, com excepção do despedimento, apesar de a lei prever este mecanismo de impugnação.

Ora, a relação laboral assenta em deveres recíprocos de ambas as partes, empregador e trabalhador.

Quando tais deveres são violados culposamente pelo trabalhador, ao empregador é conferida a prerrogativa de exercer o poder disciplinar, e assim, através de um processo disciplinar, quando necessário, aplicar a respectiva sanção disciplinar, conforme se extrai da norma do artigo 63.º da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto - Lei do Trabalho em vigor.

Nos termos do artigo 64.º da Lei do trabalho, o legislador prevê, em *numerus clausus*, as seguintes sanções disciplinares:

- a)** *Admoestação verbal – advertência oral, de natureza corretiva;*
- b)** *Repreensão registada – advertência formal, reduzida a escrito e arquivada no processo individual;*
- c)** *Suspensão disciplinar – afastamento temporário do trabalho, com perda de remuneração até ao limite de 10 dias;*



EDSON BONDE  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

- d)** *Multa – desconto pecuniário proporcional;*
- e)** *Despromoção para categoria profissional imediatamente superior, por um período não superior a um ano.*
- f)** *Despedimento – última ratio/sanção máxima.*

Aplicada qualquer das sanções acima elencadas, o trabalhador pode, sem prejuízo de recorrer a instâncias judiciais, reclamar junto da entidade que aplicou a sanção ou recorrer para o superior hierárquico.

Conforme o artigo 66.º, n.º 4 da Lei do Trabalho, a apresentação da reclamação suspende o prazo de prescrição dos direitos emergentes do contrato de trabalho estabelecido no artigo 57.º da Lei do Trabalho.

Entretanto, a lei não impõe uma obrigação de resposta por parte da entidade patronal, até porque, na prática, muitos empregadores não respondem às reclamações, limitando-se o trabalhador a beneficiar apenas da suspensão do prazo prescricional ou a conformar-se com a decisão tomada pela entidade empregadora.

Aliás, é comum que apenas as decisões de despedimento sejam objecto de impugnação judicial, porém, outras sanções, como multas, despromoções e suspensões, também podem ser impugnadas judicialmente, através de reclamações.

Assim, em sede judicial, sem prejuízo da impugnação do despedimento, figura entre nós muito conhecida, o arguido em processo disciplinar pode reclamar da respectiva decisão, devendo para o efeito apresentar um requerimento ao tribunal do trabalho, no prazo de 15 dias contados da notificação da decisão, conforme se extrai do artigo 161.º, n.º 1 do Código de Processo de Trabalho.



EDSON BONDE  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Corre como um processo normal, o qual é atuado e segue todos os tramites legais e termina com a proferição de uma sentença que pode confirmar a decisão disciplinar aplicada ou revogar/alterar a decisão disciplinar.

Neste caso, a entidade empregadora é obrigada a remeter o processo disciplinar ao Tribunal, ainda que não responda à reclamação. O juiz, então, aprecia a decisão disciplinar quanto a:

a) **Erro de direito** – corrigindo a decisão;

b) **Erro de facto** – anulando a decisão ou determinando a sua substituição por outra conforme aos factos provados.

Constata-se que a reclamação judicial das sanções disciplinares é um mecanismo previsto na lei, mas de escassa utilização prática, ficando muitas vezes adormecido no ordenamento jurídico moçambicano.

Todavia, este instrumento poderia reforçar a tutela dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo que constituiria um garante da transparência e legalidade das decisões disciplinares.

O desafio que se coloca, portanto, é resgatar este mecanismo, despertando aos trabalhadores e aos profissionais de direito para a sua aplicação prática, de modo a equilibrar de forma mais justa as relações individuais de trabalho.