



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
ESCOLA SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS
MESTRADO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

**O Papel dos Órgãos de Jurisdição Laboral no Tratamento dos Processos de Despedimento:
O Caso do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo entre 2013 e 2016**

Dissertação apresentada como complemento para a obtenção do título de Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, na Escola Superior de Altos Estudos e Negócios da Universidade Politécnica, sob orientação do Professor Doutor Lourenço Dias da Silva.

Maputo

AGOSTO DE 2023

DECLARAÇÃO DE AUTORIA

Eu, Sónia Maria Ismael Cassamo, declaro por minha honra, que este trabalho nunca foi apresentado, na essência, para a obtenção de qualquer grau académico, sendo resultado da minha investigação, estando indicados no texto e na bibliografia as fontes utilizadas para o efeito.

(Sónia Maria Ismael Cassamo)

DEDICATÓRIA

Ao meu avô, por ter sido uma pessoa que desejou que os seus netos apostassem na formação superior, deixando o legado de sermos pessoas humildes e sem nunca deixarmos o princípio de saber amar o próximo.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Professor Dr. Lourenço Dias e à amiga, Professora Dr.^a Olimpia de Jesus, que acreditaram em mim e mostraram o caminho da ciência, fazendo parte da minha vida nos momentos bons e ruins e, acima de tudo, pela paciência por si demonstrada.

Aos meus familiares, paternos e maternos, pai, mãe, irmã, sobrinhos, cunhado, gratidão por terem dado o impulso, e perdão por ter faltado em algum momento a alguns convívios para dar espaço aos meus estudos.

Ao meu filho, Allan Muhammad Cassamo Valy Amide, pelos momentos que passou sozinho, faltando do meu lado o tempo para o especial carinho e devida atenção. Às minhas empregadas domésticas que sempre se prontificavam a preparar algo para poder passar as minhas refeições e que muito ajudaram a educar o meu filho.

Aos meus colegas de trabalho, que participaram deste trabalho e sempre ajudaram em todos os momentos: Dr.^a Fábria, Dr. Odílio Biosse, Mestre Rui Seuane, Mestre Ussene Issa, Mestre Romão Zunguze, Dr. Salvador Murchidão, Arsénio Macaliche, Dr.^a Sónia Chambe, Eng.^o Rodolfo Malagissa.

Em especial, a minha palavra de apreço ao Dr. José Gamito e Família pelo apoio incondicional, moral e material, que sempre disponibilizaram.

Aos Funcionários do Estado, particularmente do Ministério do Trabalho, Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, da 9^a e 12^a Secções Laborais, pela colaboração prestada na fase de recolha de dados para o presente trabalho.

RESUMO

Neste trabalho, a problemática do despedimento no sector laboral é analisada à luz da Lei do Trabalho moçambicana, debruçando-se no geral sobre os mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos e em termos específicos sobre o papel dos órgãos de jurisdição laboral no tratamento dos processos de despedimento a partir da análise dos casos de impugnação do despedimento no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo entre 2013 e 2016.

Palavras-Chave: despedimento, impugnação, conflitos laborais.

ABSTRACT

In this work, the issue of dismissals in the labor sector is analyzed in light of the Mozambican Labor Law, addressing in general the mechanisms for resolution of labor conflicts and mitigation of dismissals, and more specifically, the role of labor jurisdiction bodies in these processes by analyzing cases of challenged dismissals at Maputo City's Judicial Court between 2013-2016.

Keywords: dismissal, challenging wrongful termination, labor conflicts.

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTORIA	ii
DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS USADAS.....	ix
CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	1
1.1. Contextualização.....	1
1.2. Justificativa.....	1
1.3. Problema de Estudo.....	2
1.4. Questão de pesquisa.....	2
1.5. Hipótese de pesquisa.....	2
1.6. Objectivos	2
1.6.1. Objectivo geral	2
1.6.2. Objectivos específicos.....	3
1.7. Estrutura do trabalho.....	3
CAPÍTULO 2. METODOLOGIA	4
2.1. Natureza da Pesquisa.....	4
2.2. Tamanho da amostra	4
2.3. Procedimentos da recolha e análise de dados	4
CAPÍTULO 3. REVISÃO DA LITERATURA.....	5
3.1. Noção de Direito do Trabalho	5
3.2. Os conflitos laborais.....	6
3.3. O despedimento.....	7
3.4. As relações laborais em Moçambique: uma perspectiva histórica	10
3.4.1 Período pré-colonial.....	10
3.4.2 Período colonial	10
3.4.3. O pós-independência	12
3.5. Enquadramento legal do despedimento em Moçambique	14

3.5.1. O despedimento de acordo com a Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007).....	14
3.5.2 Os mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos	24
CAPÍTULO 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	30
4.1. O Tribunal Judicial da Cidade de Maputo	30
4.2. As decisões da 9ª e 13ª Secções Laborais no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo nos casos de impugnações de despedimentos com justa causa	31
4.2.1. A 9ª Secção Laboral.....	32
4.2.2. A 13ª Secção Laboral.....	34
4.3. Discussão dos dados	34
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	37
5.1 Conclusões	37
5.2. Recomendações	38
BIBLIOGRAFIA.....	40

ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS USADAS

ART - Artigo

CC - Código Civil

CMCA - Centro de Mediação, Conciliação e Arbitragem

COMAL - Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral.

CRM - Constituição da República de Moçambique

IGT - Inspeção Geral do Trabalho

LT - Lei do Trabalho

OIT- Organização Internacional do Trabalho

TJCM - Tribunal Judicial da Cidade de Maputo

CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Contextualização

Assiste-se actualmente, em Moçambique, a uma degradação progressiva da estabilidade do emprego, com despedimentos e rescisões de contractos de trabalho na ordem do dia e com impactos sociais incalculáveis. O trabalhador, sendo o elo mais fraco na relação com o empregador, é protegido por lei, podendo recorrer às entidades judiciais e ao Ministério do Trabalho para garantir o respeito pelos seus direitos em caso de despedimento.

O presente trabalho pretende abordar a problemática do despedimento no sector laboral à luz da Lei do Trabalho moçambicana, Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, nos termos dos artigos 67 e 132, debruçando-se no geral sobre os mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos e em termos específicos sobre o papel dos órgãos de jurisdição laboral no tratamento dos processos de despedimento a partir da análise dos casos de impugnação do despedimento no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo entre 2013 e 2016.

1.2. Justificativa

Desde a entrada em vigor da Lei nº 23/2007, vários casos de impugnação do despedimento foram submetidos aos órgãos competentes. Estando esta lei em vigor há 15 anos, e tendo em vista que um dos objectivos em vista era o de concorrer para o alcance da estabilidade das relações laborais, importa fazer um balanço da eficácia dos mecanismos de resolução dos conflitos laborais nela previstos na mitigação dos despedimentos, e esperamos com este trabalho contribuir para um maior entendimento da eficácia dos mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos.

1.3. Problema de Estudo

De acordo com a lei do trabalho, a entidade patronal tem o dever e a obrigação de apresentar o ónus de prova em casos de despedimento por justa causa e o trabalhador tem o direito de impugnar o despedimento, recorrendo às entidades judiciais e ao Ministério do Trabalho para provar que o despedimento foi sem justa causa. No entanto, vários factores concorrem para que o usufruto deste direito não seja pleno, com destaque para a falta de conhecimento da parte do trabalhador relativamente aos mecanismos legais para a resolução de conflitos laborais, incluindo o despedimento. Assim, o problema que se levanta é o da eficácia dos mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos.

1.4. Questão de pesquisa

A questão de partida desta pesquisa é: em que medida o Tribunal Judicial da Cidade de Maputo tem sido eficaz na protecção do trabalhador nos processos de impugnação do despedimento?

1.5. Hipótese de pesquisa

Considerando a hipótese uma resposta provisória a ser confirmada ou rejeitada ao final da pesquisa, formulámos a hipótese de pesquisa nos seguintes termos: o tribunal da Cidade de Maputo tem sido bastante eficaz na protecção do trabalhador nos processos de impugnação do despedimento.

1.6. Objectivos

1.6.1. Objectivo geral

O objectivo geral do trabalho é avaliar a eficácia dos mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos.

1.6.2. Objectivos específicos

Os objectivos específicos do trabalho são:

- Descrever os mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos.
- Analisar os processos tramitados nas secções laborais do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, relativos à impugnação dos despedimentos, no período de 2013 a 2016.
- Determinar a eficácia do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo na protecção do trabalhador nos processos de impugnação do despedimento no período de 2013 a 2016.

1.7. Estrutura do trabalho

O presente trabalho encontra-se dividido em quatro capítulos. O primeiro trata do enquadramento teórico da pesquisa: contextualização, justificativa, problema de estudo, hipótese de pesquisa, objectivos e estrutura do trabalho. O segundo capítulo trata da metodologia do trabalho. O terceiro capítulo é dedicado à revisão da literatura: as noções de Direito do Trabalho, conflito laboral e despedimento; perspectiva histórica sobre as relações laborais em Moçambique; e enquadramento legal do despedimento. No quarto capítulo procede-se à análise e discussão dos dados da pesquisa. E no último capítulo apresentam-se as conclusões e recomendações da pesquisa.

CAPÍTULO 2. METODOLOGIA

2.1. Natureza da Pesquisa

Seguindo a tipologia de dissertação apresentada em Lakatos e Markoni (p.239) o presente trabalho é uma dissertação de natureza argumentativa na qual interpretamos ideias e apresentamos um posicionamento a partir de um estudo de caso para no final propormos recomendações para a melhoria do processo prático estudado – o funcionamento dos mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos.

2.2. Tamanho da amostra

Foram considerados para o estudo processos de impugnação de despedimento tramitados na 9ª e 13ª Secções Laborais no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo entre 2013 e 2016, num total de 1410 casos.

2.3. Procedimentos da recolha e análise de dados

A recolha de dados foi feita por via de uma combinação de métodos e técnicas, designadamente pesquisa bibliográfica (revisão da literatura sobre o tema), pesquisa documental (consulta de relatórios e outra documentação), observação e entrevistas e conversas com funcionários do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo em visitas que constituíram o trabalho de campo em diversos momentos do estudo, privilegiando-se, assim uma abordagem qualitativa.

Para a análise, procedeu-se a uma inventariação dos dados recolhidos das fontes primárias e posterior sistematização da informação, por forma a permitir uma interpretação em função do preceituado na legislação.

CAPÍTULO 3. REVISÃO DA LITERATURA

3.1. Noção de Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho apresenta-se como o conjunto de normas jurídicas que rege as relações entre empregados e empregadores, que abrange direitos resultantes das condições jurídicas dos trabalhadores. O Direito do Trabalho pode ser também definido como sendo parte do ordenamento constituído por normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações do trabalho.

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito que regula o trabalho subordinado ou trabalho não autónomo. Também pode definir-se como o ramo da ciência do Direito que tem por objecto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações do trabalho subordinado, determinando os seus sujeitos e as organizações destinadas à protecção desse trabalho, na sua estrutura e actividade.

Segundo Egídio, Domingos Baltazar (2016), *“O Direito do Trabalho como ramo do direito, é um conjunto de normas que regula o trabalho subordinado”*. Entende este autor que o uso da palavra subordinado não surge de ânimo leve, isto porque o Direito do Trabalho não tem estipulado todas as relações de trabalho, aparecendo com destaque nas situações de trabalho subordinado.

No objecto do Direito do Trabalho é importante referenciar que para que haja uma relação laboral é necessário que exista o Contracto de Trabalho. A existência de qualquer vínculo laboral resulta de um contracto de trabalho, podendo ser formal ou não, ou seja, entre o trabalhador e o empregador resulta um contracto de trabalho, como sendo um acordo entre ambos, em que o trabalhador se obriga a prestar a sua actividade sob autoridade e direcção do empregador, mediante uma remuneração.

3.2. Os conflitos laborais

Segundo o *Manual de Gestão de Pessoas*, da autoria de Idalberto Chiavenato, estamos diante de um conflito de trabalho quando controvérsias que podem ocorrer de forma individual ou colectiva, são levadas às instâncias judiciais com o objectivo de se alcançar um resultado para o conflito em questão. Estes conflitos são verificados quando há uma reivindicação dos trabalhadores contra os empregadores, que resistem a ela.

Existem diferentes classificações dos conflitos laborais e variados tipos de conflito, que desde já passamos a destacar:

Os **conflitos funcionais** são definidos como sendo benéficos e positivos para o funcionamento de uma entidade patronal, desde que se note uma gestão à altura. Para este tipo de conflito é crucial a existência de criatividade bem como a crítica que acaba dando um certo estímulo aos representantes da empresa, tendo em conta que algumas empresas ficam estagnadas no que diz respeito à mudança organizacional por períodos longos, evitando a sua evolução.

Os **conflitos disfuncionais** apresentam-se em situações de conflito que, conseqüentemente, criam na entidade patronal de forma negativa dificuldades em alcançar os seus objectivos de acordo com as metas traçadas. Nestes casos, cabe ao líder suprir, visto que causam perigo para almejar a produtividade da empresa.

É importante mencionar que os conflitos laborais têm como base três classificações, que são definidas como sendo:

Intra-pessoais – o conflito é derivado do próprio indivíduo, faz parte da sua pessoa. É derivado de contradições ou insatisfações.

Interpessoais – deriva do relacionamento entre as partes (pessoas). No geral é derivado de diferenças tais como relações interpessoais, má comunicação, valores, diferenças culturais, entre outras.

Organizacionais – surgem entre pessoas de direcção que, no exercício das suas actividades, devido à pressão quotidiana, podem entrar em conflito tendo em conta as especificidades de cada área, por exemplo entre directores, técnicos e supervisores.

3.3. O despedimento

Na concepção de João Leal de Amado (2010)¹ dir-se-á que o despedimento por justa causa traduz-se na sanção disciplinar máxima susceptível de ser aplicada ao trabalhador. Mas para que ocorra a justa causa, é necessário que haja o cometimento de uma infracção disciplinar, isto é, a violação de um dever por parte do trabalhador no âmbito do Contracto de Trabalho e/ou da Lei, e que tal situação determine a insustentabilidade material da relação laboral.

Este autor defende ainda que a justa causa do despedimento assume, portanto, um carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuprível, isto é, insusceptível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas.²

Por seu turno, Baltazar Domingos Egídio (2011) considera que o despedimento só tem razão de existir quando a infracção disciplinar é tão grave ao ponto de pôr em causa a manutenção do vínculo contratual.

Para António Monteiro Fernandes (2016)³ a justa causa consiste na falta de possibilidade para dar continuidade à relação contratual entre a entidade patronal e o trabalhador.

Segundo Pedro Ferreira de Sousa (2016)⁴ para que se culmine com a sanção de despedimento é necessário que haja como condição *sine qua non* o comportamento culposo do trabalhador, apresentando este como um **requisito subjectivo** que consequentemente irá gerar a impossibilidade de manutenção da relação laboral entre o trabalhador e a entidade patronal, figurando como requisito objectivo.

¹ AMADO, João Leal, *Contracto de Trabalho*, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2010, página 383.

² Idem.

³ FERNANDES, Monteiro António, Livraria Almedina, *Uma Construção Jurisprudencial*, 2016, página 559.

⁴ SOUSA, Ferreira Pedro, *O procedimento Disciplinar Laboral, Uma construção jurisprudencial*, Livraria Almedina, 2016, pagina. 220.

De acordo com Pedro Romano Martinez (-2005)⁵, a Lei do Trabalho define duas espécies de despedimento, a saber: com causa subjectiva e objectiva.

A causa subjectiva e objectiva

Diz-se que estamos diante do despedimento com justa causa subjectiva quando se funda num comportamento culposo do trabalhador. E a justa causa objectiva está dependente de motivos relacionados com a empresa, que inviabiliza a prossecução da relação laboral.

O despedimento com justa causa (subjectiva) constitui um poder conferido ao empregador no sentido de extinguir o contracto de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador.

Ao entender-se que a justa causa pressupõe um "comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torna-se imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho", está-se a identificar a justa causa com o incumprimento contratual⁶.

A par do princípio de despedimento com justa causa corresponder a um incumprimento grave de deveres contratuais (principais, secundários ou acessórios), por parte do trabalhador, importará enquadrar o conceito indeterminado de justa causa nos parâmetros. Mas para tal é necessário que tal comportamento do trabalhador seja ilícito, por violar deveres legais ou contratuais conforme previsto na Lei do Trabalho.

Para além do comportamento culposo (ilícito), a justa causa depende de uma consequência grave que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Trata-se de uma limitação ao exercício do direito de resolução do contracto de trabalho na sequência do princípio constante do nº 2 do artigo 808 do Código Civil.

⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Livraria Almedina Coimbra, 1995-2005, página. 932.

⁶ Idem

De acordo com Benjamim Alfredo (2012)⁷, a medida de despedimento é a sanção que se pode aplicar em sede de processo disciplinar aplicado ao trabalhador. Este autor refere ainda que a medida de despedimento que é aplicada ao trabalhador decorre de um processo disciplinar, tendo em conta a gravidade da infracção.

Nestas situações a entidade patronal apresenta a cessação do Contracto de Trabalho junto do trabalhador. Na mesma senda, este autor defende que para que o despedimento seja considerado com justa causa, nos termos da legislação laboral, é necessário que a entidade patronal apresente o ónus de prova para se poder decidir. No que tange ao despedimento sem justa causa, cabe ao trabalhador recorrer sobre a decisão do despedimento.

Segundo António Jorge Motta Veiga (1995)⁸, para que haja despedimento com justa causa, é necessário que o trabalhador tenha um comportamento culposo, de acordo com as provas apresentadas, provas essas que poderão determinar a impossibilidade prática de subsistência da relação laboral entre as partes.

Conforme Maria do Rosário Palma Ramalho (2012)⁹, para que se conclua o despedimento com justa causa, é necessário que estejam preenchidos na íntegra os seguintes quesitos:

- ✓ O comportamento ilícito, e que sobre o mesmo incida a culpa por parte do trabalhador;
- ✓ Que se verifique a impossibilidade deste trabalhador continuar a desempenhar as suas funções no âmbito do contracto de trabalho;
- ✓ Que se consiga apurar o nexos de causalidade entre o comportamento ilícito e a culpa por parte do trabalhador, de modo a que se impossibilite o trabalhador de exercer as suas funções ao abrigo do contracto de trabalho.

⁷ Alfredo, Benjamim, O regime jurídico do Processo disciplinar e do Despedimento, 2012, pagina, 119, Maputo.

⁸ Veiga, Jorge da Mota, *Lições de Direito do Trabalho*, revista actualizada, 1995, pagina 536, Lisboa.

⁹ Ramalho Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, parte II, situações Laborais individuais, revista e actualizada ao *Código do Trabalho de 2009, alterações introduzidas em 2001 e 2012*, 4ª Edição, pagina 817, Almedina.

No que tange ao acesso à justiça, e tal como em qualquer outro Estado de Direito, Portugal não foge à regra. Assim, Maria Adelaide Domingos (2007)¹⁰ refere que o acesso aos Órgãos da Administração da Justiça, para o caso de Portugal, a constituição da República Portuguesa, atribui aos cidadãos o direito de recorrerem às entidades dentro dos prazos estabelecidos, de acordo com o caso.

3.4. As relações laborais em Moçambique: uma perspectiva histórica

As relações laborais em Moçambique modificaram-se ao longo do tempo, podendo-se enquadrar, numa perspectiva histórica, em três períodos: pré-colonial, colonial e pós-independência.

3.4.1 Período pré-colonial

As relações de trabalho existem há longos anos, tendo em conta que a natureza do ser humano de viver em sociedade vem de muitos anos. Antes da vigência do colonialismo Português em Moçambique o trabalho era exercido junto dos povoados e era dividido por homens, mulheres e crianças. Nesta divisão do trabalho, as mulheres ficavam com a função de deslocar-se para a machamba, cozinhar os alimentos provenientes da machamba, acarretar água e procurar lenha para confeccionar os alimentos.

As crianças realizavam estas tarefas com o apoio das mães. Na machamba, deixavam com elas a responsabilidade de recolherem os vegetais, ajudar a controlar os irmãos mais novos e a afugentar os animais de pequeno porte. Aos homens cabia ir à caça e à pesca com os anciãos.

3.4.2 Período colonial

O Direito do Trabalho em Moçambique surgiu com a vigência do colonialismo português, tendo os portugueses chegado a Moçambique em 1498, entrando em conflito com os vários reinos

¹⁰ Domingos, Maria Adelaide, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume V*, Edições Almedina, SA, 2007, página.37.

existentes, tais como os reinos dos Mwenemutapas¹¹, contando com o apoio de tropas suas privadas. Em 1505 os portugueses criaram a sua base em Sofala e em 1507 fixaram-se junto da Ilha de Moçambique, ao redor do litoral, almejando controlar as vias de escoamento de ouro do interior, tendo pouco interesse no marfim. Após a recolha destes produtos, efectuavam o comércio para o continente asiático, por intermédio dos árabes.

A chegada dos portugueses trouxe algumas preocupações. Houve necessidade de se criar um bom ambiente com parte dos traidores Mwenemutapas (a título de exemplo: Gatsi Rusere e Mavura). Os portugueses obrigavam os camponeses, as mulheres e as crianças a trabalharem nas minas, e tendo em conta as horas que levavam na mineração a exercer as suas funções, estes acabavam por não desempenhar as suas tarefas próprias nas machambas e conseqüentemente passavam fome nas aldeias onde residiam.

Neste período, iniciou-se a escravatura, prática provinda do sistema de colonialismo, que tinha como base o *xibalo*, regime de trabalho forçado, que era exercido em fábricas de Sisal, linhas férreas, minas, etc. Nesta altura, houve necessidade de criar o Código dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África.

Importa destacar que os portugueses criaram o império das companhias de Moçambique, da Zambézia e do Niassa, depois da Conferência de Berlim (1884-5) nas zonas centro e norte de Moçambique, gerando, deste modo, postos de trabalho para os indígenas, o *xibalo*. Neste âmbito, verificou-se que no *xibalo* não se tinham em conta as questões da idade e o acesso à educação ou à saúde. Estas Companhias, entre as quais se destaca a Companhia de Moçambique, surgiram para efeitos de exploração de terras, criando condições para que a escravatura, isto é, o trabalho forçado se desenvolvesse, não havendo abertura para que os moçambicanos obtivessem o acesso a bens e serviços. No *xibalo* existia a obrigação de trabalhar, com base em códigos de trabalho de Companhia e ainda efectuar o pagamento do imposto de palhota.

Nos anos 1942, a concessão da Companhia de Moçambique chegou ao fim, depois de 51 anos, enquanto que a concessão da Companhia do Niassa (que explorava as terras na região norte do país mais concretamente nas províncias de Nampula, Cabo Delgado e Niassa) tinha terminado há mais

¹¹ Mwenemutapa, rei que na altura tinha o domínio sobre os animais, algo que era expresso em ritual ligado a leões (significado de pessoa invencível).

de dez anos, e a concessão da Companhia da Zambézia (que explorava terras na região centro-nordeste, concretamente na província da Zambézia) perto de 30 anos antes. Sem embargo, o fim da concessão da Companhia de Moçambique, em 1942, não significou o fim do *xibalo* ou do indigenato. Só quase vinte anos depois é que o indigenato foi revogado e o *xibalo* abolido.

Depois de 26 anos, Portugal ratificou em 1956 uma Convenção de 1930, porque a OIT nesta Convenção tinha plasmado no seu artigo número 29 de 1930 a proibição do trabalho forçado.

3.4.3. O pós-independência

Após a independência, introduz-se uma constituição em 1975 que reflecte os anseios do país que emerge após a luta armada de libertação nacional. Esta constituição é substituída em 1990 por uma nova constituição, que antecipa os acordos que põem fim à guerra civil, em 1992. Esta nova constituição é revista em 2004.

Constituição de 1975

Com a erradicação do trabalho forçado e a exploração do homem pelo homem, a Constituição de 1975 define o trabalho como direito e dever de cada cidadão, donde o Estado passa a ser responsável pela criação de condições necessárias para a extensão deste direito a todos os cidadãos, conforme se depreende do art.º 31 da Constituição.

Nos termos do art.º 7 da Constituição, o trabalho é dignificado e protegido, é força motriz do desenvolvimento, o que levou o legislador a aprovar o respectivo quadro regulador, mormente a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, por sinal a primeira Lei do Trabalho.

Portanto, com a Constituição de 1975, o país deu um grande salto, passando do direito laboral colonial, para um direito próprio de um Estado independente. Foi nesse contexto que Moçambique passou a seguir o sistema de orientação socialista dos meios de produção, com os operários e camponeses a constituírem a força motriz do desenvolvimento económico do país.

O país passou a reger-se por leis próprias, moldadas de acordo com a realidade nacional.

Constituição da República de Moçambique 1990

Em 1990, o país passou a implementar o Plano de Reabilitação Económica e Social que contribuiu para que o Estado passasse a ter uma economia de mercado mais aberto. Nesta fase houve necessidade de se criar uma nova Constituição da República de Moçambique, que foi a do ano 1990. Essa Constituição trouxe aspectos importantes para o país, sendo um deles o rompimento do sistema político, com destaque para os aspectos económicos.

Moçambique sai de uma economia de mercado centralizada abrindo espaço para iniciativas individuais, no âmbito do plano económico. Nesta altura, houve uma mudança de regime de socialista para democrático. É aprovada a primeira Lei de Trabalho de Moçambique independente, a Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, que para Egídio, Baltazar Domingos, (2016)¹², foi aprovada com uma visão *de economia planificada e centralizada, pelo que não poderia estar em condições de resolver todas as questões levantadas em sede de economia de mercado, daí que o legislador para responder aos novos desafios aprovou a lei para que se ajustasse a nova realidade (Lei n.º 8/98, de 20 de Julho).*

Tendo em conta esta conjuntura, a constituição de 2004 veio a dar impulso ao sistema de direito democrático, foi possível consagrar direitos respeitantes ao Direito Laboral com destaque para o artigo 84 e seguintes da Constituição.

Constituição da República de Moçambique 2004

De uma forma resumida, podemos verificar que relativamente a história do Direito do Trabalho, desde 1975 o Estado moçambicano criou três Constituições, o que culminou com a publicação de três Leis do Trabalho, que desde já passamos a destacar:

- Constituição da República da República Popular de Moçambique 1975;

¹² Egídio, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho, Situações de Trabalho*, Volume I, Registo 8914, RLIND, Inland, 2016. Página 36.

- Constituição da República de Moçambique 1990;
- Constituição da República de Moçambique 2004.
- Leis do Trabalho n.º 8/85, de 14 de Dezembro, n.º 8/98, de 20 de Julho e n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

Podemos notar que a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, rompeu com a Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, dando-se uma transição da economia centralizada para uma economia de mercado. Por sua vez, a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, viria a ser revogada pela Lei n.º 23/2007, donde se regista uma evolução em virtude de o Estado moçambicano ter passado para Estado Democrático.

3.5. Enquadramento legal do despedimento em Moçambique

Neste capítulo, enquadraremos o despedimento de acordo com a Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007) e abordamos os mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos.

3.5.1. O despedimento de acordo com a Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007)

Em Moçambique, a Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, comumente chamada Lei do Trabalho, define no seu artigo 18º que se entende “por contracto de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a sua actividade a outra, empregador, sob autoridade e direcção desta mediante remuneração.” Entre as formas de cessação da relação de trabalho previstas na secção II, do Capítulo IV da Lei do Trabalho Moçambicana vigente, destaca-se o despedimento, que pode revestir-se de carácter sancionatório, quando seja resultado da violação culposa e grave dos deveres laborais pelo trabalhador, ou decorrente de rescisão unilateral do empregador com justa causa (despedimento colectivo), quando de uma só vez, o empregador decide cessar os contractos de trabalho de mais de dez trabalhadores¹³.

Para o propósito do presente capítulo, interessa o despedimento resultante de infracção disciplinar, que se reveste de justa causa para o empregador. Baltazar Domingos Egídio (2011) considera que o

¹³ Cfr art. 127, n.º. 3 e art. 132, ambos da LT.

despedimento, enquanto medida sancionatória, só tem razão de existir quando a infracção disciplinar é tão grave ao ponto de pôr em causa a manutenção do vínculo contratual. Pode-se assim notar que a sanção disciplinar de despedimento não se aplica pelo simples facto de o trabalhador cometer uma infracção disciplinar, sendo necessário verificar-se a sua gravidade e a impossibilidade de manutenção do vínculo contratual.¹⁴

Com efeito, o número 1 do artigo 67º da **Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho)** estipula que o despedimento por infracção disciplinar deve ocorrer em consequência de um “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” o que “confere ao empregador o direito de fazer cessar o contracto de trabalho por despedimento.”

Para que ocorra o despedimento, é necessário que haja um comportamento culposo do trabalhador, independentemente dessa culpa lhe ser imputada a título de dolo ou negligência e que esse mesmo comportamento seja grave e consequentemente danoso (ou, ao menos, com a susceptibilidade de o ser). Por fim, deverá haver o nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistirem as relações laborais.

Decorre da Lei do Trabalho que o trabalhador está adstrito ao cumprimento das obrigações que o vinculam à entidade empregadora, consagradas nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e h), do artigo 58º, cuja violação importa procedimento disciplinar, por consubstanciar infracções disciplinares, segundo estatui o artigo. 66º, nos seus números 1),2),3, da Lei do Trabalho. Nestes termos, dependendo do que constituir o ilícito disciplinar, a sua gravidade, modo de cometimento e /ou grau de participação do arguido, tal infracção pode impossibilitar a manutenção da relação laboral, culminando assim com o despedimento do trabalhador.

Formalidades

Nos termos do art.º 131º da Lei do Trabalho, nos seus números, 1,2,3,4,5,6 e 7, a sanção disciplinar que implica a cessação do contracto de trabalho, está dependente de prévia instauração de processo

¹⁴ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Manual de Processo Disciplinar*, Livraria, Escolar Editora, Maputo, 2011, página. 101.

disciplinar, onde ganha particular relevância a apresentação da sua defesa, a audiência do trabalhador (se este assim o requerer), bem como a possibilidade deste solicitar um conjunto de diligências pertinentes para o esclarecimento da verdade material dos factos que pesam sobre si.

Assim, provada a má conduta do trabalhador cometida dentro do seu local de trabalho ou durante os períodos em que estiver na disponibilidade de prestar trabalho para o empregador, e que pela sua gravidade torne impossível a manutenção do vínculo laboral, decreta-se o despedimento, do qual não cabe lugar a qualquer indemnização, porquanto resultante de infracção disciplinar.

O despedimento é, assim, uma reacção a uma infracção disciplinar particularmente grave, de tal modo grave que determine a perturbação da relação laboral, de tal forma insuportável, isto é, insusceptível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas.

Importa salientar, que o despedimento é vinculado por via do regime geral dos contractos nos termos do art.º 432º do Código Civil, mas em particular, atendendo ao princípio da segurança no emprego previsto no n.º 3 do art.º 85º da CRM (2004).

Da análise que se extrai do n.º 3 do art.º 85º da CRM (2004), verificamos que o legislador faz uso do termo despedimento num sentido amplo, em que se incluem todas as formas de cessação dos contractos e num sentido restrito, onde se refere concretamente o despedimento desencadeado pelo empregador.

O despedimento é uma forma de cessação unilateral do contracto de trabalho em que a iniciativa cabe ao empregador. Contudo, para que esta medida produza o seu efeito extintivo é necessário que o trabalhador receba a respectiva comunicação de despedimento. Esta comunicação de despedimento deve apresentar os fundamentos pelos quais o trabalhador está sendo despedido, sob pena deste despedimento ser judicialmente declarado ilícito.

Tipos de despedimentos em Moçambique

Segundo Martinez, Pedro, *Direito do Trabalho 1955-2005*¹⁵, o “*Contracto de Trabalho é um negócio obrigacional, ou seja, estruturalmente, apresenta se como um contracto de Direito Civil, em particular de Direito das Obrigações, correspondendo a dos em especial (artigo 874 e seguintes).*”

É a partir deste contracto de trabalho, validamente, celebrado que, nasce a relação jurídica de Trabalho, onde o empregador e o trabalhador estabelecem um conjunto de condutas, direitos e deveres relacionados com a actividade laboral ou serviços prestados ou que devam ser prestados, com o modo como essa prestação deve ser efectivada.

O trabalhador

Nesta situação, o trabalhador é um dos sujeitos da Relação de Trabalho, sendo aquele que se obriga a prestar uma actividade, manual ou intelectual, sob autoridade e direcção de outrem (empregador) mediante remuneração.

O empregador

O empregador é por excelência, o credor da actividade ou do serviço a ser prestado pelo trabalhador, o mesmo goza de autoridade sobre o trabalhador e dirige a actividade exercida pelo trabalhador, naturalmente, remunerando esta mesma actividade.

É no exercício desta autoridade e direcção da actividade exercida pelo trabalhador, que assiste ao empregador a faculdade de poder aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores a si subordinados, em casos de cometimento de infracções disciplinares.

A situação jurídica laboral implica a existência de dois sujeitos, o empregador e o trabalhador bem como inclui os direitos e obrigações em que se traduz essa relação. Na situação jurídica laboral, o

¹⁵ Martinez, Pedro, Romano, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Livraria Almedina Coimbra, 1955-2005, pagina 846.

trabalhador encontra-se adstrito a trabalhar, e a desenvolver uma actividade de tipo laboral, através de um contracto de trabalho.

Da análise a Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto, ressalta à vista a prerrogativa que o empregador tem de poder aplicar a medida disciplinar de despedimento, dentro dos limites legais, nos casos em que o trabalhador viole os seus direitos profissionais, nos termos do artigo 66. Importa daí referir, que o *“Despedimento por motivo disciplinar” por falta disciplinar ou fundada em factos distintos da qual dá lugar ao procedimento disciplinar, só é legítimo quando são observadas as formalidades legais previstas no artigo 65 n.º 1, da Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto, Lei do Trabalho.*

O despedimento é definido como sendo um acto do empregador, e implica que haja sempre a instauração de um processo disciplinar. Timbane¹⁶ caracteriza o despedimento como sendo uma declaração vinculada constitutiva e recipiendária: vinculada porque a validade do acto constitutivo está condicionada à verificação de determinados motivos ou razões que a lei considera justificativos da cessação da relação laboral, constitutiva porque o acto de vontade do empregador tem efeito por si mesmo, pois não depende de nenhuma outra formalidade: recipienda porque só é eficaz depois de ter sido recebida pelo trabalhador. Neste prisma de raciocínio, fundamenta Fernandes (2012) *“que o direito de despedir está condicionado à processualização de despedimento em qualquer das suas modalidades”*

Deste modo, tendo em conta que o despedimento tem que ter sempre um motivo, uma justa causa (objectiva e a subjectiva), e daí podemos concluir que a justa causa subjectiva, é que conduz ao despedimento, pois nos casos de justa causa objectiva, a lei prevê a rescisão do contracto. Ressaltando ainda, para o facto de o despedimento nos remeter para um formalismo mais rígido do que o usado na rescisão de contracto de trabalho, uma vez que, no despedimento encontramos três fases: a nota de culpa, a defesa e a decisão.

O trabalhador pode invocar a justa causa abraçando as seguintes causas:

¹⁶ Timbane, Tomás, *A rescisão do Contracto de Trabalho com justa Causa do Empregador no Ordenamento Jurídico Moçambicano*, Livraria Escolar Editora, página 27.

Cumprimento de outras obrigações legais incompatíveis, comportamento culposo do empregador, comunicação prévia fundamentada de sete dias, conforme dispõe o número 1 do artigo 128 da Lei do Trabalho vigente.

A justa causa invocada pelo empregador pode ser por razões objectivas, conforme resulta do artigo 130 número 2 da Lei do Trabalho supracitada, nomeadamente:

Motivos estruturais – Concernentes à reorganização administrativo-productiva, mudança de actividade, redução ou redimensionamento da força de trabalho.

Motivos tecnológicos – Introdução de novas tecnologias que podem ditar a necessidade de redução de pessoal.

Motivos de Mercado – Acontece em situação relacionada com dificuldades financeiras, com dificuldade de colocação de bens ou serviços no mercado, com a redução da actividade da empresa.

O nosso ordenamento jurídico apresenta quatro tipos de despedimentos, que variam conforme o tipo de situação, mormente o despedimento por justa causa, despedimento ilícito, despedimento colectivo e despedimento por inaptidão.

1. O Despedimento por justa causa

Nos termos do número 1 do artigo 127º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, considera-se justa causa do despedimento todo o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral de trabalho, e constitui justa causa de despedimento o facto jurídico que torna imediata e impossível a manutenção da relação jurídica laboral. A justa causa de despedimento legitima a tomada de medida de despedimento com vista a proteger os interesses da parte lesada.

A justa causa de despedimento comporta três elementos cruciais a ter em conta:

- a) O comportamento ilícito;
- b) Censurável, em termos de culpa;

c) Com certas consequências gravosas na relação de trabalho.

Conforme vimos anteriormente, para que ocorra o despedimento, é necessário que haja um comportamento culposo do trabalhador, independentemente dessa culpa lhe ser imputada a título de dolo ou negligência e que esse mesmo comportamento seja grave e consequentemente danoso (ou, ao menos, com a susceptibilidade de o ser). Por fim, deverá haver o nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistirem as relações laborais.

De acordo com Romano Martinez (2005)¹⁷, a Lei do Trabalho define duas espécies de despedimento a saber: com duas causas nomeadamente; subjectiva e objectiva

A causa subjectiva e objectiva

Considera-se que estamos perante o despedimento com justa causa subjectiva quando se funda num comportamento culposo do trabalhador.

E o despedimento com a justa causa objectiva está dependente de motivos relacionados com a sociedade ou entidade patronal, que inviabiliza a prossecução da relação laboral.

O despedimento com justa causa (subjectiva) constitui um poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contracto de trabalho, fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador.

Depreende-se que a justa causa pressupõe um «comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho»,¹⁸.

O princípio de despedimento com justa causa corresponde a um incumprimento grave de deveres contratuais (principais, secundários ou acessórios), por parte do trabalhador. Mas para tal é

¹⁷ Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Livraria Almedina Coimbra, 2005, página. 932.

¹⁸ Idem

necessário que tal comportamento do trabalhador seja ilícito, por violar deveres legais ou contratuais conforme previsto na Lei do Trabalho.

Para além do comportamento culposos (ilícito) a justa causa depende de uma consequência grave que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Trata-se de uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio constante do nº 2 do art.º 808 do Código Civil.

De acordo com Benjamim Alfredo (2012)¹⁹, a medida de despedimento é a sanção que se pode aplicar em sede de processos disciplinar aplicado ao trabalhador.

Este autor refere ainda, que a medida de despedimento, que é aplicada ao trabalhador, decorre de um processo disciplinar, tendo em conta a gravidade da infracção.

Nestas situações, a entidade patronal apresenta a cessação do Contrato de Trabalho junto do trabalhador.

Na mesma senda, este autor defende que o despedimento, nos termos da legislação laboral Moçambicana, para que seja considerado justa causa é necessário que a entidade patronal apresente o ónus de prova para se poder decidir. No que tange ao despedimento sem justa causa, cabe ao trabalhador, recorrer sobre a decisão do despedimento.

António Jorge Motta Veiga (1995)²⁰, para que haja despedimento com justa causa, é necessário que o trabalhador tenha um comportamento culposos, de acordo com as provas apresentadas, provas essas que poderão determinar a impossibilidade prática de subsistência da relação laboral entre as Partes.

¹⁹ Alfredo Benjamim, *O regime jurídico do Processo Disciplinar*, (2012), Maputo, página 119.

²⁰ António Jorge Mota Veiga, *Lições de Direito do Trabalho*, 6ª edição (revista actualizada), Lisboa, (1995) página 536.

Conforme Maria do Rosário Palma Ramalho (2012) 817,²¹ para que se conclua o despedimento com justa causa, é necessário que estejam preenchidos na íntegra os seguintes quesitos:

- ✓ O comportamento ilícito, que sobre o mesmo incida a culpa por parte do trabalhador.
- ✓ Que se verifique a impossibilidade deste trabalhador continuar a desempenhar as suas funções no âmbito do Contracto de Trabalho que vinculava ambas as partes.
- ✓ Que se consiga apurar o nexo de causalidade entre o comportamento ilícito, a culpa por parte do trabalhador, de modo a que se impossibilite o trabalhador de exercer as suas funções ao abrigo do Contracto de Trabalho.

A figura de Justa Causa

De acordo com o nº 1 do art.º 127 da Lei n. 23/2007, de 1 de Agosto Lei do Trabalho, considera-se justa causa do despedimento todo o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constitui justa causa de despedimento, o facto jurídico que torna imediata e impossível a manutenção da relação jurídica laboral.

A justa causa de despedimento legítima a tomada de medida de despedimento com vista a proteger os interesses da parte lesada.

A justa causa de despedimento comporta três elementos cruciais a ter em conta:

- a) O comportamento ilícito;
- b) Censurável, em termos de culpa;
- c) Com certas consequências gravosas na relação de trabalho.

²¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, parte II, situações laborais individuais, 4ª edição (revista actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012 página 817.

2. O Despedimento ilícito

O despedimento ilícito verifica-se quando o mesmo se apresenta desproporcionado em relação à gravidade da infracção disciplinar cometida, ou seja, sem justa causa. No âmbito da L.T, os efeitos legais do despedimento por motivo disciplinar sem justa causa estão estabelecidos correspondem ao tratamento normal da realidade do negócio jurídico. (art.º 298 n.º.1 do Código Civil).

A ilicitude do despedimento, apresenta-se de modo geral da seguinte forma:

- a) Se não tiver sido procedido do processo respectivo, ou se este for nulo;
- b) Se for fundado em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que invocado por motivo diverso;
- c) Se for declarado improcedente a justa causa invocada.

3. Despedimento Colectivo

É definido como sendo despedimento colectivo a cessação de contractos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora que abranja pelo menos dez ou mais trabalhadores (artigo 132º da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto).

Os fundamentos para o despedimento colectivo deverão ser de ordem estrutural, tecnológico e de mercado e que se mostrem essenciais à competitividade, saneamento económico, reorganização administrativa e produtiva da empresa.

No despedimento colectivo, compete às autoridades judiciais ou os órgãos de mediação e arbitragem declarar o recurso abusivo ou a inexistência das razões determinativas fundadas em motivos estruturais, tecnológicos e de mercado.

O ónus de prova da existência dos motivos estruturais, tecnológicos e de mercado cabem ao empregador, no caso de os trabalhadores impugnarem o despedimento colectivo.

4. Despedimento por Inaptidão

O despedimento por inaptidão só é admissível se o trabalhador tiver sido submetido a uma formação profissional para a função que irá desempenhar e houver manifesta inaptidão para o serviço ajustado e não lhe confere o direito à indemnização. Assim, a inaptidão será determinada pelo modo de execução de actividade do trabalhador que torne particamente impossível a subsistência da relação do trabalho.

3.5.2 Os mecanismos de resolução dos conflitos laborais na mitigação dos despedimentos

Na Constituição da República de Moçambique, o legislador define o direito à justiça nos seus art.º 62 e 70, conjugados com o art.º 69, todos da CRM (2004), e este figura como um direito fundamental que o cidadão tem de recorrer aos tribunais contra actos que violem os seus direitos e interesses junto da Constituição da República de Moçambique e decorrentes da Lei Moçambicana.

Não basta que o legislador constitucional reconheça o direito ao acesso à justiça como fundamental, é preciso que o cidadão tenha conhecimento deste, para que possa exercê-lo e saber em que circunstância deve fazê-lo, assim como ter o conhecimento dos mecanismos necessários para a defesa deste direito, em caso de violação.

De acordo com Jorge Miranda (2005), *“Só quem tem consciência dos seus direitos consegue usufruir os bens a que eles correspondem e sabe avaliar as desvantagens e os prejuízos que sabe quando não os pode exercer ou efectivar ou quando eles são violados ou restringidos.”*²²

O ordenamento jurídico moçambicano prevê três órgãos vocacionados à gestão ou resolução de conflitos laborais, a saber, os Tribunais de Trabalho, o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, através da Inspeção Geral do Trabalho e os Centros de Mediação e Arbitragem Laboral. Trata-se de órgãos do Estado dotados de capacidade técnica e material para gerir os conflitos emergentes das relações laborais.

²² Jorge. Medeiros, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I*, Coimbra Editora, 2005, Página 176.

O papel dos tribunais

No que concerne aos tribunais, a Constituição da República de Moçambique, define no seu número 1 do art.º 62 que: *“O Estado garante o acesso dos cidadãos aos tribunais e garante aos arguidos o direito de defesa e o direito à assistência e patrocínio judiciário.”*

Por sua vez, a lei de trabalho confere o direito de impugnação do despedimento a todo o trabalhador, conforme dispõe o número 2 do art.º 69 da Lei do Trabalho, determinando que na impugnação de despedimento o trabalhador deve alegar as razões de facto e de direito que o levam a não concordar com a decisão proferida pelo empregador, sendo necessário analisar se foram observadas as formalidades legais, e a desproporcionalidade entre a infracção cometida e a medida aplicada, podendo, no prazo de seis meses a contar da data de despedimento, intentar a respectiva acção de impugnação de despedimento no órgão competente.

Portanto, o mandato dos tribunais para dirimir conflitos decorre da Constituição da República, conforme resulta dos números 1), 2) e 3 do art.º 212 da Constituição da República de Moçambique (2004), a saber: *“Os tribunais têm como objectivo garantir e reforçar a legalidade como factor de estabilidade jurídica, garantir o respeito pelas leis, assegurar os direitos e liberdades dos cidadãos, assim como os interesses jurídicos dos diferentes órgãos e entidades com existência legal”*. Mais *“Os Tribunais penalizam as relações da legalidade e decidem pleitos de acordo com o estabelecido na lei.”* E *“Podem ser definidos por lei mecanismos institucionais e processuais de articulação entre os tribunais e demais instâncias de composição de interesses e de resolução de conflitos.”*

Os Centros de Mediação e Arbitragem Laboral

Como supra referenciado, a par dos tribunais, o legislador estabeleceu outros mecanismos de resolução de conflitos laborais, desta feita de foro extrajudicial, a saber a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL), que funciona nos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral, dando oportunidade para que as partes possam recorrer a outras modalidades de resolução de litígios, de modo a equacionar o processo de forma extrajudicial.

Deste modo, no número 1 do art.º 181 da Lei do Trabalho número 23/2007, de 1 de Agosto, os conflitos colectivos de trabalho devem ser resolvidos por via da conciliação, mediação e arbitragem como meios alternativos extrajudiciais com vista à obtenção de uma solução sem que haja necessidade do recurso aos Tribunais. Sendo encarregados de resolver estes conflitos as entidades públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, nos termos que as partes acordarem, ou na falta de acordo, devendo estas agir com base nos princípios da imparcialidade, independência, celeridade processual equidade e justiça nos termos do n.º 2 do art.º 181 e 180 da L.T. O processo de resolução destes conflitos, nos termos do art.º 183 da L.T., inicia com a comunicação solicitação de intervenção, por uma ou por ambas as partes, do órgão de sua escolha, de acordo com os procedimentos estabelecidos na presente lei e no regulamento específico n.º 1 e 2 do mesmo artigo.

Em Moçambique existem três formas de resolução de conflitos laborais, que são a negociação, a conciliação e a mediação.

Na negociação, os litígios podem ser resolvidos por intermédio de uma transacção, no âmbito da negociação em coordenação com o empregador e trabalhador, ou representante legal. Em virtude de as partes envolvidas chegarem ao consenso, sem ter que haver necessidade de recorrerem às instâncias judiciais. Para este efeito, para resolução de conflitos laborais destacam-se a Conciliação, Mediação e a Arbitragem. Neste caso, há que tomar em consideração o princípio da boa-fé.

Na conciliação a forma de negociação, consiste em ter havido um incremento e a encaminhada por terceiro, pressupõe que haja uma terceira entidade, diferente das partes, que incentiva e conduz a negociação. A figura de conciliador deve intervir de forma activa no que tange à negociação, de forma a apresentar eventuais soluções para o conflito que esteja a ser apresentado.

Em regra, a conciliação baseia-se na autonomia privada, no que respeita à iniciativa como ao próprio processo. Já a mediação consiste em solucionar conflitos de natureza laboral, que implica aproximar as partes e fazê-las sentar para negociar. Pressupõe que o mediador apresente soluções extrajudiciais com o objectivo de obter uma solução, sem que haja necessidade de recurso aos tribunais. A conciliação nos termos do art.º 185 é facultativa, a mediação é em regra obrigatória, salvo os casos de providências cautelares art.º 184, enquanto a arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória, art.º 188, ambos da L.T.

Com vista a apurarmos o nível de resposta dos tribunais aos processos de impugnação dos despedimentos por justa causa, fizemos um trabalho de pesquisa na 9ª e 13ª secções laborais do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, cujos resultados são apresentados de seguida.

Papel do Ministério do Trabalho Emprego e Segurança

No processo de despedimento fundado em razões estruturais ou tecnológicas, a lei impõe que antes da tomada de decisão, a entidade empregadora comunique, para além do trabalhador e do órgão sindical, ao ministério que tutela a área do trabalho. Estas comunicações permitem que este Ministério possa fazer a sindicância necessária de modo a aferir a veracidade dos motivos invocados, no âmbito das suas atribuições de controlo da legalidade laboral, entre outras matérias.

Com vista ao cumprimento das suas atribuições, este Ministério conta com serviços específicos, tendo em conta a natureza de cada atribuição. Assim, para a área do controlo da legalidade laboral, foi criada a Inspeção Geral do Trabalho (IGT), que se rege pelo respectivo regulamento, aprovado pelo decreto nº 45/2009, de 14 de Agosto. Entre as atribuições da Inspeção Geral do Trabalho consagradas no art.º 4 do regulamento da IGT destacam-se, para efeitos da nossa pesquisa as seguintes: controlar o cumprimento das disposições legais e regulamentares em matérias de relação de trabalho, controlar o cumprimento das normas respeitantes à protecção, direitos e garantias dos representantes dos trabalhadores nas empresas, controlar as normas legais respeitantes ao despedimento colectivo e as demais formas de despedimento por razões objectivas, intervir em conflitos laborais visando o estancamento ou prevenção de paralisações laborais.

Tendo em conta as pesquisas efectuadas no Ministério de Trabalho Emprego e Segurança Social - Sector da Inspeção do Trabalho, no Tribunal do Trabalho, no Centro de Conciliação, Mediação e Arbitragem Laboral, foi possível apurar que, relativamente ao despedimento por infracção disciplinar, bem como a rescisão do contracto de trabalho fundada em motivos estruturais, tecnológicos e de mercado, muitas entidades empregadoras não respeitam os procedimentos impostos por lei para fazer cessar a relação laboral com o trabalhador.

O Ministério de Trabalho Emprego e Segurança Social - Sector da Inspeção do Trabalho, em coordenação com o órgão sindical tem como responsabilidade sensibilizar a entidade empregadora,

adoptando medidas isto é, procurando saber se os motivos evocados pela entidade patronal são de facto legítimos ou se de facto mesmo haverá necessidade para proceder com o despedimento e a rescisão do contracto de trabalho fundada em motivos estruturais, tecnológicos e de mercado, por forma a evitar ou reduzir os seus efeitos, abrindo sempre espaço para uma melhor alternativa.

Na Lei do Trabalho n.º 23/2007, de 1 de Agosto, em concreto para o art.º 134 da L.T. o legislador definiu que ao despedimento colectivo seja por motivos estruturais tecnológicos e de mercado, cabe ónus de prova da falta de recursos económicos.

É nosso entendimento que a exigência legal que impende sobre o empregador de ter que provar a impossibilidade de manutenção da relação jurídica e a consequente rescisão do vínculo laboral, nos termos do art.º 132 da Lei do Trabalho n.º 23/2007, de 1 de Agosto, por motivos económicos, acaba mitigando, sobremaneira, o recurso abusivo à figura de despedimento por parte do empregador.

Para análise deste tipo de processos, cujo motivo evocado é o despedimento colectivo seja por motivos estruturais tecnológicos e de mercado, são organizadas várias sessões para se determinar se o processo de despedimento pode ou não ser colectivo. Neste processo, envolve-se um trabalhador representante dos colegas para se debruçar sobre alguns aspectos que tem estado a presenciar no próprio local de trabalho.

Importa destacar que este processo de despedimento colectivo não é imediato, em termos legais o prazo é de 06 (seis) meses, para o encerramento do mesmo.

É de salientar ainda, que este ónus de prova passa a nível do IGT- Inspecção Geral do Trabalho para uma profunda análise, razão pela qual até hoje, a nível do país, o nível de despedimentos por rescisão do contracto de trabalho fundada em motivos estruturais, tecnológicos e de mercado é baixa, conforme dados obtidos no Ministério de Trabalho Emprego e Segurança Social - Sector da Inspecção do Trabalho.

O papel destas entidades, Ministério de Trabalho Emprego e Segurança Social - Sector da Inspecção do Trabalho, o Tribunal do Trabalho, Comal²³, tem sido muito importante, usam os instrumentos

²³ Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral.

legais de forma rigorosa, baseando-se no princípio da imparcialidade, daí a necessidade de se abrir sempre um auto de notícias nas negociações para efeitos de registo processual.

Das amostras que pudemos levantar, a nível destas entidades, para a nossa realidade, foi possível apurar que os casos de despedimento colectivo fundados em motivos estruturais, tecnológicos e de mercado, tendem a reduzir, mas há ainda empregadores que pautam pelo uso abusivo de despedimentos, mesmo sem fundamentos legais para o efeito.

CAPÍTULO 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1. O Tribunal Judicial da Cidade de Maputo

A Lei nº 18/92, de 14 de Outubro, criou os tribunais do trabalho e atribuiu competências em matéria laboral aos tribunais judiciais enquanto aqueles não entrassem em funcionamento, o que foi reforçado pela Lei da Organização Judiciária, Lei nº. 24/2007 de 20 de Agosto, que estabelece no seu artigo 69 que o “O tribunal judicial de província pode organizar-se em secções de competência genérica ou de competência especializada a estabelecer por despacho do Presidente do Tribunal Supremo.” Na altura em que foi elaborada a pesquisa, o Tribunal Judicial da Cidade de Maputo era composto por 13 secções, era gerido por uma Juíza Presidente, Dr^a Claudina Macuácu Mutepua, tinha contava com 39 magistrados judiciais, sendo 23 de nível provincial e 16 de nível distrital. Em termos de funcionários, tinha um universo de 350 funcionários agentes de estado.

A nível da Cidade de Maputo, tinha 13 secções, sendo duas secções comerciais, três cíveis, quatro laborais, quatro criminais, e uma secção de instrução criminal.

A nível Distrital, o Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, era composto por cinco tribunais distritais a saber.:

- Tribunal Judicial do Distrito Municipal de Kampfumo, que tinha duas secções cíveis e 03 secções criminais.
- Tribunal Judicial do Distrito Municipal de Nlhamankulu, que tinha uma secção cível e duas secções criminais.
- Tribunal Judicial do Distrito Municipal de Kamaxakeni, que tinha uma secção cível e duas secções criminais.
- Tribunal Judicial do Distrito Municipal de Kamavota, que tinha uma secção cível e duas secções criminais.

- Tribunal Judicial do Distrito Municipal de Kamubukwana, que tinha uma secção cível e duas secções criminais.

4.2. As decisões da 9ª e 13ª Secções Laborais no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo nos casos de impugnações de despedimentos com justa causa

Os casos que dão entrada no Tribunal Judicial podem ter diversos percursos e desfechos, tais como impugnação, acção emergente do contracto de trabalho, execução ou acordo.

Impugnação de despedimento

Quando há uma extinção do contracto de trabalho por despedimento, o trabalhador pode recorrer aos tribunais para que estes possam declarar a ilicitude do despedimento. O trabalhador alega as razões de facto de direito que o levam a não se conformar com a decisão proferida pelo empregador. Só pode ser intentada pelo trabalhador e declarada pelo Tribunal.

Acção Emergente do Contracto de Trabalho

Apresenta como finalidade exigir o pagamento de um determinado valor, ao abrigo do incumprimento do contracto de trabalho.

Execução

Decorre de uma sentença condenatória que corresponde ao título executivo de maior relevo. Pode ser conceituada como o meio pelo qual o cumprimento de uma obrigação é satisfeito, seja de forma voluntária ou involuntária. Quando a obrigação não é cumprida espontaneamente, faz-se necessária a prática de actos executivos, com objectivo de satisfazê-la.

Acordo

É a concordância de vontades, para um determinado fim jurídico, de comum entendimento, com aprovação. É celebrado entre as partes e homologado pelo Tribunal, antes da audiência a julgamento.

4.2.1. A 9ª Secção Laboral

A 9ª Secção Laboral da Cidade de Maputo é composta por uma escritvã, uma ajudante, uma escriturária provincial, dois escriturários provinciais, três oficiais de diligências de nível provincial, um estafeta e um auxiliar. A Secretaria é que faz a distribuição dos processos de forma equitativa às segundas e quintas-feiras. Como forma de organizar os processos que entram nesta Secção, os mesmos são divididos em números ímpares e pares, sendo que a Secção trabalha com duas magistradas, uma fica na responsabilidade dos processos pares e a outra com a responsabilidade de gerir os processos ímpares.

Esta Secção possui apenas uma e única sala de audiências para julgamentos, assim sendo, existe necessidade de semanalmente efectuar-se uma escala, que se apresenta do seguinte modo:

- a) Às Segundas e Quartas-feiras são os dias dos processos ímpares.
- b) Às Terças e Quintas-feiras são os dias de audiências a julgamento dos processos pares.

Às Sextas-feiras, em regra, não há audiências a julgamentos, mas existem casos em que excepcionalmente se realizam as audiências, a título de exemplo nos casos em que há adiamentos. Também às sextas-feiras as magistradas efectuam os despachos, verificam os processos pendentes, sem prejuízo de também possuírem as suas actividades extras.

No que tange à gestão dos processos, nesta Secção Laboral, os mesmos são arquivados numa estante, que fica a cargo de cada ajudante, que tem o seu próprio escriturário.

Os processos são divididos por letras, ficando a cargo da secção atribuir o número do processo, natureza, dia, mês, ano, natureza, nome do autor, nome do exequente, data da citação, data do recurso, observações, no caso, da 9ª Secção Laboral.

Os processos findos são emassados pelos ajudantes, escriturários com o aval da juíza.

Nesta Secção, no período compreendido entre 2013 e 2016, registaram-se conflitos laborais com maior incidência para furto de valores monetários, algumas situações de empresas que alegam falência, crise financeira para fugirem à responsabilidade de indemnizar os seus trabalhadores, registaram-se também alguns processos em que as empresas não cumprem com as formalidades processuais.

Situações das partes chegarem a acordo, surgem, mas com pouca incidência por motivos de a entidade patronal não honrar com as condições acordadas, obrigando, de certa forma, a que o autor volte a dar entrada à reclamação, referente à impugnação do despedimento.

No que tange às situações de reintegração, são raras por motivos de o trabalhador temer represálias, verifica-se aqui também do lado das partes a quebra de confiança, o trabalhador apresenta as questões morais, a imagem e ao bom nome.

Verifica-se também nesta área laboral, a dificuldade em o trabalhador ter que efectuar o pagamento das custas por serem elevadas, mesmo sendo de pouco valor, este não dispõe de condições para efectuar o pagamento do valor, no momento em que é citado, após a entrega da petição inicial, o que pressupõe que este emita um requerimento para se efectuar o pagamento no final do processo, correndo riscos que o magistrado indefira o pedido.

Os processos de despedimento na 9ª Secção Laboral entre 2013 e 2016

A tabela abaixo apresenta os dados numéricos sobre os processos de despedimento na 9ª Secção Laboral período entre 2013 e 2016, classificados de acordo com os seguintes critérios distintivos: impugnação, acções emergentes, execuções, acordo e género.

Ano	Registo de Entradas	Impugnação	Acções Emergentes	Execuções	Acordos	Género Feminino	Género Masculino	Findos
2013	173	115	58	S/dados	S/dados	33	130	S/dados
2014	153	102	51	S/dados	S/dados	36	119	S/dados
2015	178	126	48	4	S/dados	136	150	S/dados
2016	194	122	72	2	S/dados	39	163	S/dados
TOTAL	698	465	229	6	S/dados	244	562	S/dados

4.2.2. A 13ª Secção Laboral

Esta secção tem uma estrutura e funcionamento similares ao da 9ª Secção Laboral, anteriormente descritos.

Os processos de despedimento na 13ª Secção Laboral entre 2013 e 2016

A tabela abaixo apresenta os dados numéricos sobre os processos de despedimento na 13ª Secção Laboral período entre 2013 e 2016, classificados de acordo com os seguintes critérios distintivos: impugnação, acções emergentes, execuções e género.

Ano	Registo de Entradas	Impugnação	Acções Emergentes	Execuções	Acordos	Género Feminino	Género Masculino	Findos
2013	163	124	35	92	0	11	152	118
2014	163	127	36	82	9	16	147	122
2015	186	133	53	48	5	40	146	165
2016	200	146	54	33	14	32	168	141
TOTAL	712	530	178	255	28	99	613	546

4.3. Discussão dos dados

No período entre 2013 e 2016, foram processados no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo 1 410 casos de despedimento, tendo sido tramitados 698 casos na 9ª Secção Laboral e 712 casos na

13ª Secção Laboral. Dos 698 casos tramitados na 9ª Secção Laboral, 591 foram julgados procedentes, culminando com a reintegração e indemnização aos trabalhadores visados, e dos 712 casos tramitados na 13ª Secção Laboral, 683 tiveram o mesmo desfecho. Na base deste desfecho estão a violação das formalidades para o despedimento e a falta de prova dos motivos económicos invocados pelas entidades empregadoras. 465 casos na 9ª Secção Laboral e 530 na 13ª Secção Laboral foram acções de impugnação do despedimento, que são o objecto específico da nossa pesquisa. Quanto aos outros casos, as acções emergentes culminaram quase sempre com um desfecho positivo; nas execuções os trabalhadores tiveram de insistir para a empresa cumprir com as suas obrigações; houve poucos acordos, principalmente porque o trabalhador é inicialmente ignorado e prefere arriscar, assumindo pagar ou dividir as custas em caso de perder, por estar desgastado.

Dos processos de impugnação, constatámos que muitas vezes os factos arrolados pela entidade patronal não são objecto de prova, e estas muitas vezes também cometem atropelos no dever de cortesia e trato. Por exemplo, ignora-se as condições de trabalho que podem levar a contracção de doenças profissionais que acabam reduzindo a capacidade de trabalho e a produtividade. Os trabalhadores apresentavam-se inicialmente sem advogado e o tribunal ordenava a nomeação de um mandatário judicial, que é providenciado pelo IPAJ ou conseguido por via da Ordem dos Advogados, enquanto as empresas normalmente têm contractos de avença com advogados externos. O trabalhador é muitas vezes forçado a solicitar apoios familiares para custear as despesas judiciais ou requerer ao magistrado para efectuar o pagamento após o término do processo. No âmbito dos mecanismos de impugnação do despedimento sem justa causa, a lei prevê a possibilidade de suspensão do despedimento, através da instauração da respectiva Providência Cautelar, a qual é intentada num prazo máximo de 30 dias, após o conhecimento da decisão de despedimento, isto para evitar prejuízos maiores na pendência da acção de impugnação de despedimento, mas esta figura não é muito usada, o que entendemos seja devido ao facto de cada fase do processo implicar custas com o advogado e o trabalhador, não tendo recursos financeiros, prefere a alternativa de deixar o processo correr para pagar no final caso ganhe.

Todos os processos de impugnação de despedimento foram baseados em processos documentados, o que significa que o trabalhador recebeu uma nota de culpa e o processo

obedeceu os passos até ao despedimento, mesmo se as causas não são correctas, embora se tenham notado casos de incumprimento dos prazos para a instauração do processo disciplinar.

O Tribunal começa sempre por apelar para se chegar a acordo, mas muitas vezes as duas partes não chegam a consenso, seguindo o processo o curso mais longo, sendo o tribunal íntegro e efectivo no seu papel de resolver as disputas, sem tratamento diferenciado entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Todos os casos são resolvidos com base na responsabilidade objectiva e no âmbito da Lei de Trabalho número 23/2007 de 1 de Agosto. Contudo, nem sempre se nota a imparcialidade da parte do juiz, havendo, por vezes a tendência para favorecer a parte mais fraca. Os trabalhadores têm ganho o maior número de causas, que culminam com a absolvição do trabalhador e a condenação da entidade empregadora ou patronal ao pagamento da respectiva indemnização.

Um grande constrangimento tem sido a morosidade processual. Os processos levam em média um ano para chegar à audiência e discussão a julgamento. Devido à sobrecarga de trabalho, os tribunais e magistrados acabam ficando com um lote de processos pendentes. Agravando este constrangimento para os trabalhadores que intentam acções de impugnação de despedimento, no fim do processo o cálculo do valor da indemnização não tem em conta a inflação e não há o ajuste do valor pelo tempo que o processo levou.

Uma disparidade notável é relativa ao género: na 13ª Secção Laboral, o número de processos submetidos por homens durante o período em estudo foi seis vezes maior que o submetido por mulheres. Algumas causas avançadas para esta disparidade são o maior receio de exposição por parte das mulheres e um menor conhecimento dos seus direitos enquanto trabalhadoras por parte destas.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 Conclusões

O presente estudo sobre o papel dos órgãos de jurisdição laboral no tratamento dos processos de despedimento a partir da análise dos casos de impugnação do despedimento no Tribunal Judicial da Cidade de Maputo entre 2013 e 2016 permite-nos chegar às seguintes conclusões:

i) Muitos trabalhadores enfrentam casos de manifesto abuso de direito por parte das entidades empregadoras e acabam aceitando muitas injustiças por parte das entidades empregadoras em relação aos despedimentos abusivos e sem justa causa porque muitos trabalhadores desconhecem a Lei, onde estão plasmados os direitos que os protegem, as normas laborais, instrumentos de base para se defenderem contra qualquer injustiça por parte das entidades empregadoras.

ii) A maior parte dos processos de despedimento por parte das entidades privadas enfermam de vícios formais, tais como o incumprimento dos prazos para instauração do processo disciplinar, o que resulta em vários casos de despedimentos ilegais ou sem justa causa, violando deste modo os preceitos legais e os direitos dos trabalhadores.

iii) Não existe, a nível dos tribunais laborais, um tratamento diferenciado entre os trabalhadores e a entidade empregadora, são todos os casos resolvidos com base na responsabilidade objectiva e no âmbito de Lei de Trabalho número 23/2007 de 1 de Agosto.

iv) Há grande morosidade processual devido a um défice de pessoal, o que resulta em sobrecarga de trabalho para os magistrados e atrasos nos trâmites processuais, resultando em prejuízo para o trabalhador pelo tempo que deve aguentar até que vença a causa.

v) Uma grande desvantagem dos trabalhadores é o limitado acesso a advogados devido aos custos envolvidos, o que os leva a recorrer, por indicação do tribunal, a um advogado officioso.

vi) Apesar de todos os constrangimentos, o Tribunal Laboral da Cidade de Maputo foi satisfatoriamente eficaz no seu papel de mediação das disputas laborais no período em estudo e

os mecanismos de controlo da legalidade laboral estabelecidos por lei são de extrema valia na mitigação dos despedimentos laborais, através de sindicância do processo de despedimento, com o objectivo de aferir a veracidade dos motivos invocados e a observância das formalidades legais para o efeito.

5.2. Recomendações

Ao fim do estudo, deixámos as seguintes recomendações:

- i) A redefinição da forma como os juízes estão organizados, de modo a criar celeridade processual, para conclusão dos processos em tempo razoável.
- ii) O estabelecimento do carácter facultativo da prévia mediação como meio de resolução de conflitos, por forma a salvaguardar-se o direito ao acesso aos tribunais.
- iii) A introdução, nas empresas privadas em Moçambique e no Estado moçambicano, de um serviço que apoie aos trabalhadores e aos funcionários agentes do Estado em termos psicológicos e em termos materiais, quando em situação de conflito laboral.
- iv) O estabelecimento, por parte do legislador, de medidas brandas para o trabalhador (por exemplo de reeducação para o próprio trabalhador) como atenuantes no que diz respeito à medida de despedimento.
- v) A introdução, para os casos de despedimento por motivos tecnológicos, estruturais e económicos, da obrigatoriedade de apresentação dos documentos de contabilidade dos últimos três anos da entidade empregadora, bem como extractos dos saldos bancários dos últimos dois anos, e a proibição de contratação de mais trabalhadores, por um período de dois anos, ao fim dos quais esta deve provar ao Ministério de Trabalho, Emprego e Segurança Social - Sector da Inspeção do Trabalho, que se encontra em situação de estabilidade para o efeito, por forma a evitar camuflagem e precaver este tipo de despedimento colectivo.

vi) Uma maior divulgação da lei laboral entre a população, nas diversas línguas maternas moçambicanas, com recurso aos meios de comunicação social, campanhas de advocacia, feiras, e distribuição de panfletos “*Sabias que*” com informações curtas, mas pertinentes, sobre alguns artigos da Lei do Trabalho, principalmente os que dizem respeito à rescisão contratual (despedimento).

BIBLIOGRAFIA

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade, Fundamentos de Metodologia Científica, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2003.

MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 2ª edição, Livraria Almedina Coimbra, 1995-2005.

TIMBANE, Tomás Luís, A rescisão do Contracto de Trabalho com justa Causa do Empregador no Ordenamento Jurídico Moçambicano, Livraria Escolar Editora, Maputo, 2005.

DOMINGOS, Maria Adelaide, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume V, Edições Almedina, 2007.

CASIMIRO, Duarte da Conceição, O Processo Disciplinar na Lei nº. 23/2007, de 01 de Agosto, CIDEMA, Maputo 2008.

CORDEIRO, António, Menezes, Manual de Direito do Trabalho. 4. Ed. Lisboa: Almedina, 1999.

AMADO, João Leal, Contracto de Trabalho, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2010.

EGIDIO, Baltazar Domingos, Manual de Processo Disciplinar, Escolar Editora, Maputo, 2011.

EGIDIO, Baltazar Domingos, Direito do Trabalho, Situações de Trabalho, Volume I, Registo n.º 8914/RLIND, Inland, 2016.

FERNANDES, Monteiro António, Uma construção Jurisprudencial, Livraria Almedina, 2016.

SOUSA, Ferreira Pedro, O procedimento Disciplinar Laboral, Uma construção jurisprudencial, Livraria Almedina, 2016.

ALFREDO, Benjamim, O regime jurídico do Processo Disciplinar e do Despedimento, 2012, Maputo.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, parte II, situações laborais individuais, 4ª Edição, Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Almedina.

VEIGA, Jorge da Mota, Lições de Direito do Trabalho, 6ª Edição (revista actualizada), Lisboa 1995.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, 3ª Edição actualizada e revista, 3ª Edição, Editorial Verbo Lisboa - São Paulo, 2005.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa. Lisboa: Verbo, 2000.

CHIAVENATO, Iadalberto, Gestão de Pessoas, O novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações, 3ª Edição, Rio de Janeiro, Elsevier, 2010.

CEQUEIRA, Thales Pontes, Direito do Trabalho, 2ª Edição Verbo, Belo Horizonte, 2002.

GONÇALVES, Odonel, Urbano, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Editora Atlas, 1994.

LEGISLAÇÃO

Código Civil da República de Moçambique de 1996.

Constituição da República Popular de Moçambique de 1975.

Constituição da República de Moçambique de 1990.

Constituição da República de Moçambique de 2004.

Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, (Lei do Trabalho).

Lei n.º 18/92, de 14 de Outubro (Lei de Criação dos Tribunais de Trabalho).

Lei n.º 8/98, de 20 de Julho (Lei do Trabalho).

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho).

DECRETOS

Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto (Inspeção Geral do Trabalho).

Decreto n.º 50/2009, de 11 de Setembro (Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral).

INTERNET

<http://www.mauricio.bastos.nom.br/newreply.php18>, acessado no dia 06 de Março do ano 2018.

www.tsupremo.gov.mz, acessado no dia 18 de Maio de 2023.