



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

**REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO EM MOÇAMBIQUE, NO ÂMBITO
DA LEI Nº 23/2007, DE 1 DE AGOSTO – LEI DO TRABALHO**

ARLINDO LUÍS DE OLIVEIRA

Maputo, Agosto de 2010

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

TEMA: REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO EM MOÇAMBIQUE, NO
ÂMBITO DA LEI Nº 23/2007, DE 1 DE AGOSTO – LEI DO TRABALHO

**TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DO LICENCIANDO PARA A OBTENÇÃO DO
GRAU ACADÉMICO DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS JURÍDICAS**

NOME DO AUTOR: ARLINDO LUÍS DE OLIVEIRA

SUPERVISOR: Dr. CASIMIRO PEDRO DAVANE

Maputo, Agosto de 2010

Trabalho do Fim do Curso de Licenciatura em Ciências Jurídicas Puras

Tema: Regime Jurídico do Despedimento em Moçambique, no âmbito da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho.

1- Introdução

2- Problema

3- Delimitação do tema

4- Objectivos:

4.1. Gerais:

4.2. Específicos:

5- Metodologia

5.1. Revisão bibliográfica

Capítulo I

1. Contrato Individual de Trabalho

1.1. Noção

1.2. Criação (formação) da relação jurídico-laboral

2. Doutrina: Cessação do Contrato de Trabalho

2.1. Cessação do Contrato de Trabalho em Moçambique

2.1.1 Caducidade;

2.1.2 Acordo revogatório;

2.1.3. Denúncia por qualquer das partes;

2.1.4 Rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa;

Capítulo II

1. Despedimento

1.2. Regime Jurídico do Despedimento

1.3. Despedimento com justa causa

1.4. Despedimento sem justa causa

2. O acesso do trabalhador aos tribunais em caso de despedimento

2.1 Procedimentos

2.2. A mediação do MITRAB nos conflitos laborais.

3. Tramitação Processual do Trabalho

Conclusões

Recomendações

Bibliografia

Legislação

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, vão à minha família, pela ajuda e pela compreensão demonstradas nos momentos mais difíceis da minha vida estudantil. Algumas vezes, não podia estar com ela, todavia, mesmo assim, consentia sacrifícios, para que o meu sonho passasse à realidade.

Ao Dr. Sérgio Teodósio (Tribunal Supremo) pela amizade, simpatia e disponibilidade incondicional para o apoio técnico-científico.

Em especial, os meus agradecimentos vão para o meu tutor, Dr. Casimiro Davane que se mostrou disponível embora com o pouco tempo de que dispõe, tendo contribuído imenso com o seu saber, cuja orientação permitiu que o presente trabalho merecesse o rigor técnico-científico necessário e em condições de ser apresentado em defesa para a obtenção do grau académico de licenciatura.

Aos meus pais (já falecidos) que sempre me incentivaram, desde a infância, o gosto pelo conhecimento;

Ao grande Tio Jacinto, por me ter acolhido em momento difícil da minha vida conjugal;

Aos meus colegas de turma, o meu muito obrigado pelo apoio incondicional que sempre me concederam nestes anos de formação.

A todos os meus docentes da Universidade Politécnica que orientaram directa ou indirectamente a minha vida estudantil.

DEDICATÓRIA

Ao Omnipotente e Omnipresente Deus que sempre me deu força suficiente, coragem e inteligência necessária durante esta longa cavalgada.

À minha mãe Catarina Limeme (já falecida) que em vida me inculuiu, ainda criança, o gosto pelo saber, consentido sacrifícios para eu poder estudar.

Aos meus filhos Adelma, Ásina, Afrânia, Anastância, Arlindo Júnior e Khelven Rosário;
Dedico, do fundo do meu coração, aos meus amigos que sempre me acarinharam e me apoiaram nos trabalhos subsidiários e puderam acreditar no sonho de que um dia teriam um amigo com um nível de licenciatura.

DECLARAÇÃO HONRA

Arlindo Luís de Oliveira, declara por sua honra que o seu trabalho nunca foi apresentado, na sua essência, por qualquer um para a obtenção do grau de licenciatura em Ciências Jurídicas e que constitui integral e rigorosamente sua investigação pessoal, cujas referências bibliográficas são mencionadas.

“ O despedimento brusco sem justa causa (cessação brusca das relações de trabalho) vai causar prejuízos ao trabalhador, porque de um momento para o outro ficará privado dos seus meios de subsistência, pois, não terá tido tempo de procurar outro emprego, antes que seja reduzido a desempregado.”

Nello Andreotti Neto

ABREVIATURAS

CRM - Constituição da República de Moçambique

CC - Código Civil

CIM - Companhia Industrial da Matola

CPC - Código do Processo Civil

CPT - Código do Processo de Trabalho

LT - Lei do Trabalho

MITRAB – Ministério do Trabalho

OIT - Organização Internacional de Trabalho

VIII
ÍNDICE

Conteúdos	Páginas
Introdução	1
Problema	2
Delimitação do Tema	2
Objectivos	3
Metdologia de Estudo	3
Revisão da Bibliografia.....	4
Capítulo I	5
Contrato Individual de trabalho	5
Noção de Contrato de Trabalho	5
Criação (formação) da relação jurídica laboral.....	7
Características do Contrato de Trabalho.....	10
O sinalagmatismo do Contrato de Trabalho	10
O Contrato de Trabalho é um negócio jurídico causal	10
O Contrato de Trabalho é um negócio jurídico obrigacional	10
O Contrato de Trabalho é um negócio jurídico oneroso.....	11
O Contrato de Trabalho é um negócio jurídico de execução continuada	11
O Contrato de Trabalho é um negócio jurídico intuitu personae.....	11
O Contrato de Adesão.....	12
Tipos de Contrato.....	12
Período Probatório	13
Cessação do Contrato de Trabalho	14
Na doutrina.....	14
No Direito Positivo	17
Caducidade.....	18
Acordo Revogatório.....	18
Denúncia por qualquer das partes	19

Rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa	20
---	----

IX

Caítulo II.....	24
Despedimento	24
Regime jurídico do despedimento	25
Despedimento com justa causa	28
Despedimento sem justa causa.....	30
O acesso do trabalhador aos tribunais em caso de despedimento.....	31
Procedimentos.....	31
Mediação do MITRAB nos Conflitos Laborais	32
Noção de mediação	32
Definição legal da Mediação dos Conflitos Laborais	34
Vantagens da mediação laboral	37
Desvantagens	38
Tramitação do Processo Laboral.....	39
Introdução	39
Petição.....	39
Citação	41
Contextação.....	41
Avaliação de provas	42
Audiência e julgamento	42
Conciliação	43
Sentença	45
Recursos	45
Conclusões	47
Recomendações.....	50
Bibliografia	52
Legislação	54
Anexo I.....	55

1- Introdução

Com o presente tema “*Regime Jurídico do Despedimento no Ordenamento Jurídico em Moçambique*”, pretendemos fazer uma abordagem sobre os aspectos relacionados com o artigo 184º da Lei 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho. Este dispositivo legal preceitua que todos os litígios laborais entre o trabalhador e a sua entidade patronal devem ser encaminhados, obrigatoriamente, à mediação antes de serem dirigidos à arbitragem dos tribunais laborais.

Não pretendemos invocar a inconstitucionalidade da lei laboral vigente em Moçambique, à luz do artigo 62º da CRM, pois, esta lei mãe não veda a possibilidade de aplicação de outras formas extrajudiciais de resolução de conflitos (artigo 4º), mas sim, fazermos uma abordagem analítica sobre até que ponto a mediação do MITRAB resolve os problemas dos trabalhadores, em caso de litígios laborais.

Julgamos que essa obrigatoriedade imposta por lei é bastante limitativa e até certo ponto não ajuda o trabalhador, na medida em que há situações flagrantes de que, logo à partida, se verifica que não existem condições e ambiente adequados para que a entidade empregadora se sente à mesma mesa com o seu empregado para a resolução do conflito que satisfaça ambas as partes, aliás, a entidade empregadora nem tem nenhum interesse em que a mediação possa ter lugar.

Pensamos, por outro lado, que esta imposição legal acaba contribuindo para uma manobra dilatória que prejudica o trabalhador, porque se a entidade empregadora não tem interesse na mediação, o litígio arrastar-se-á por muito tempo e acaba caindo na intempestividade imposta pela mesma lei laboral, no seu artigo 69º, nº 2.

Sobejamente, é sabido que o Direito do Trabalho tem como um dos seus principais objectivos, tutelar a protecção do trabalhador e do empregador e visa, acima de tudo, a criação de um ambiente jurídico que favorece a estabilidade da relação laboral, não obstante, se reconheça que a sua doutrina nem sempre forma consensos, em torno de um Direito do Trabalho que concilie a entidade patronal e o trabalhador, pois, algumas correntes defendem que os princípios da liberdade contratual e da igualdade das partes não se constatarem, no âmbito do Direito do Trabalho.

O ordenamento jurídico moçambicano não consagra um regime especial no concernente ao procedimento disciplinar e ao despedimento, todavia, a CRM, a Lei 23/2007, de 1 de Agosto, (Lei do Trabalho), o Código Civil, o Código de Processo Civil e outra legislação avulsa, constituem base fundamental para regular a matéria em causa.

2- Problema

- a) Porquê da obrigatoriedade da mediação em processo laboral junto do MITRAB, como condição para o trabalhador intentar um impulso processual em tribunal?
- b) Por que razão o tribunal obriga que o trabalhador negocie antes com a sua entidade empregadora em caso de litígio, sobretudo, para a impugnação do despedimento?

3- Delimitação do Tema

O legislador moçambicano deu resposta a algumas preocupações colocadas pela classe dos Trabalhadores, tendo aproximado a lei às suas pretensões, contudo, a lei laboral em vigor em Moçambique não estabelece o princípio da igualdade real entre o trabalhador e a sua entidade empregadora, levando esta maior vantagem em relação ao seu empregado. A lei laboral estabelece que a entidade empregadora pode despedir o trabalhador, mediante processo disciplinar, em caso de infracções, entendendo-se, claramente, que o patronato não usa a via judicial propriamente dita para a cessação do contrato de trabalho por despedimento.

Em contrapartida, o mesmo Diploma Legal define que o trabalhador só pode recorrer aos tribunais, em caso de conflitos laborais, depois de fracassada a mediação obrigatória junto do MITRAB, consubstanciada pela emissão da chamada Certidão de Impasse.

Portanto, a nossa abordagem neste tema será em torno da questão do despedimento do trabalhador sem justa causa, culminando com a impugnação; os passos que o trabalhador deve dar no sentido de intentar um impulso processual em caso de despedimento sem justa causa; as consequências deste tipo de despedimento para o trabalhador e sua família.

4- Objectivos:

4.1. Gerais

O presente trabalho tem em vista analisar a eficácia e os efeitos da mediação laboral do MITRAB entre o trabalhador e a entidade empregadora, e em particular para a impugnação do despedimento sem justa causa;

Pretendemos ainda analisar o enquadramento dado pela lei laboral moçambicana sobre a matéria.

4.2. Objectivos específicos

- Analisar se a mediação obrigatória exigida por lei logra sucessos na resolução dos conflitos laborais entre o trabalhador e a sua entidade empregadora;
- Analisar até que ponto o artigo constante da lei laboral vigente em Moçambique, de obrigatoriedade da mediação põe em causa o processo impositivo;
- Demonstrar uma visão de que a mediação obrigatória contribui para a manobra dilatória que prejudica o trabalhador, devido ao carácter intempestivo ao intentar um impulso processual em juízo;
- Chamar à consciência e à atenção a quem de direito para a necessidade de melhorar a lei laboral no que diz respeito à mediação extrajudicial, sobretudo para a impugnação do despedimento sem justa causa.

5- Metodologia de Estudo

Para o presente estudo tivemos como recurso a revisão bibliográfica, com vista a encontrar uma sustentação para melhor estabelecer e indicar os diferentes procedimentos relativos ao processo de mediação de conflitos laborais entre as entidades laborais e os seus trabalhadores.

Usámos também o método indutivo, a partir da recolha de alguns dados no MITRAB, referentes aos processos de mediação, em termos quantitativos.

Para além do que acima se indicou, incidimos a nossa abordagem sobre a Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, e de outra legislação laboral avulsa, sobretudo no que diz respeito à impugnação do despedimento do trabalhador sem justa causa.

5.1. Revisão da bibliografia

O presente trabalho tem como suporte estudos realizados sobre a mediação de conflitos laborais como mecanismos de resolução de conflitos em geral, e em Moçambique, em particular, com maior destaque para o regime jurídico do despedimento e da mediação do MITRAB nos conflitos laborais como condição para o trabalhador intentar um impulso processual.

Fazemos, em seguida, recolha da literatura básica que versa sobre o assunto, assim como legislação laboral vigente em Moçambique, nomeadamente:

- Obra de Benjamim Alfredo, *O Regime Jurídico do Processo Disciplinar e do Despedimento*, em que apresenta um estudo que visa sistematizar o roteiro do processo disciplinar que pode culminar com o despedimento com ou sem justa causa e as suas respectivas consequências. No seu trabalho, este autor conceptualiza o despedimento, apresentando as suas características deste instituto de direito, as espécies de despedimentos e de outras formas de cessação do contrato individual de trabalho,
- Obra de António Monteiro Fernandes (2006), *Direito do Trabalho*, onde, particularmente, faz uma descrição das formas de contrato de trabalho e das diferentes espécies de cessação de contrato de trabalho por despedimento e suas respectivas consequências para o trabalhador e sua família;
- O *Código Civil*, que define, claramente o contrato, no geral, e o contrato de trabalho, em particular.
- Outras obras como dos autores **José Andrade Mesquita** e **Pedro Romano Martinez**, para além da *internet*;
- O instrumento legal básico para este estudo, a Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, e de outra legislação laboral avulsa com interesse para melhor sustentabilidade da tese.

Capítulo I

1- Contrato Individual de Trabalho

Pensamos que deixaríamos uma lacuna, se falássemos da **cessação do contrato de trabalho** sem antes darmos a sua noção, bem assim dos **tipos de contratos de trabalho**.

1.1. Noção de Contrato de Trabalho

Vamos partir do princípio de que só há contrato de trabalho sempre que uma pessoa física se obriga a realizar actos, executar obras ou a prestar serviços, de forma voluntária, para outra e sob dependência desta, durante um período determinado ou indeterminado de tempo e mediante o pagamento de uma remuneração.

Assim, para o autor **António Monteiro Fernandes** (2006), “**Contrato de Trabalho** é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas”.

Para **Pedro Romano Martínez** (2006), “**Contrato de Trabalho** é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual, sob a autoridade e direcção desta”. Assim, também o diz o Decreto-Lei n° 49408, de 14 de Maio de 1969, de Portugal, no que diz respeito ao Regime Jurídico de Trabalho (Legislação do Trabalho, 17ª Edição, Revista e Actualizada, Coimbra Editora, Novembro – 2002), cujos autores são Jorge Leite e F. Jorge Coutinho de Almeida.

A **Wikipédia, enciclopédia independente (google – internet)**, define o **contrato individual de trabalho** como o ajuste de vontades pelo qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar, pessoalmente, serviços subordinados, não eventuais a outrem (empregador), mediante o recebimento de salário.

O **artigo 10º do Código do Trabalho português (2009)** dá a noção legal de que o **contrato de trabalho** “*é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante*

retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a direcção desta". Desta forma, o **contrato de trabalho** é, principalmente, configurado como um negócio jurídico bilateral, em que há um acordo de vontades vinculativo onde se encontram previstas e donde emana a configuração das prestações dos contraentes: Prestação da actividade e pagamento da respectiva retribuição

O Código Civil define, no artigo 1152º, o **Contrato de Trabalho** como "*aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*" Por conseguinte, ao fazer referência ao **contrato** tem em vista facultar melhor compreensão e entendimento dos factos que dele emanam, com realce, para o **regime do processo disciplinar** e da sua consequência em que, regra geral, culmina com o **despedimento**, de acordo com o preconizado pela lei laboral moçambicana. O CC, nos termos dos seus artigos 1152º e 1153º, define o **contrato do trabalho** fazendo remissão ao seu regime jurídico à lei especial. Assim, a Lei do Trabalho (LT) e outra legislação avulsa regulam a relação jurídico-laboral em Moçambique, sem pôr de lado as Convenções de Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a matéria¹.

Por sua vez, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho (**LT**), faz a reprodução desta definição no artigo 18º, fazendo pequenas alterações.

Analisando a redacção de ambas as normas, trata-se, precisamente, de uma actividade humana, ficando de fora do contrato de trabalho a actividade de coisas como animais e máquinas.

Por outro lado, o **Contrato de Trabalho** abrange, somente, prestações de facto positivo, e ficando de fora os factos negativos.

Segundo **José Andrade Mesquita** (2004), o trabalhador deve praticar sempre um facto positivo, dado que tem de se colocar à disposição da entidade empregadora, dentro de determinadas normas. Assim, o trabalhador dirige-se ao local determinado,

¹ Benjamim Alfredo (pág. 33)

obedecendo um horário fixado e está pronto a cumprir as ordens que o patronato lhe der, de forma genérica ou casuística. Desta forma, coloca-se activamente à disposição do empregador.

José Andrade Mesquita esclarece que a actividade prestada sob a autoridade e direcção daquele a recebe, significa que se chama a isto subordinação jurídica, o que quer dizer que a liberdade do trabalhador é, substancialmente, limitada. O empregador toma decisão, dentro de certas balizas, não só o que o trabalhador deve fazer, como também como, onde, quando e, inclusivamente, se as tarefas devem realizar-se (pag. 37).

Embora haja subordinação jurídica, na altura da celebração do contrato, o trabalhador é necessariamente livre, em termos formais, de aceitar ou não, dando-se a ideia de que não há, em regra, trabalho imposto, senão na escravatura, como preceitua o artigo 23º, nº 1, da Declaração Universal dos Direitos Humanos e no artigo 8º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, integrado no Estado de Direito democrático.

Em conclusão, a actividade objecto do **contrato de trabalho** é, essencialmente, uma actividade humana, executada por decisão livre, para outrem, de forma subordinada e mediante retribuição.

Sendo o **contrato de trabalho** um negócio jurídico, aplicam-se-lhe outras normas em especial, as regras contidas na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, pois, é um contrato que nos termos do artigo 1153º CC está sujeito à legislação especial.

1.2. Criação (formação) da relação jurídico-laboral

A relação individual de trabalho – “relação jurídica complexiva ou múltipla em que há um conjunto de direitos e correlativos deveres, todos tendo como fonte o mesmo facto jurídico².” – constitui-se com base num contrato de trabalho, que a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto define: “ *Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa,*

² Benjamim Alfredo

*trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração*³.” Desta definição podem-se reter requisitos importantes, designadamente a **subordinação económica e a subordinação jurídica**⁴. A subordinação económica reflecte-se no facto de a entidade empregadora ser ela que determina, regra geral, a remuneração que deve ser paga ao trabalhador. Mesmo assim, tanto a entidade empregadora quanto o trabalhador vinculam-se às regras de trabalho que se consubstanciam no Direito do Trabalho. Tal é a subordinação jurídica.

Por isso, para que haja um **contrato de trabalho** é necessário que o empregador e o trabalhador estabeleçam entre si uma relação, ou melhor, um acordo com nos termos do artigo 38º da Lei do Trabalho (LT), que preconiza a forma escrita quando se trate de um contrato por tempo indeterminado e se o mesmo durar por tempo superior a 90 dias.

Desta maneira, caso a entidade empregadora não obedeça ao estipulado no artigo 38º (LT) quanto à forma, está sujeita às consequências prescritas no seu nº 6 e não afecta a validade do contrato, assim como os direitos adquiridos pelo trabalhador. Portanto, o **Contrato de Trabalho** deve reduzir-se a escrito sempre que a sua duração for superior a 90 dias, como forma de se evitar ambiguidades e consequências previstas na lei e podem ser desagradáveis para a entidade patronal.

A posição supracitada tem recebido a defesa dos autores acima mencionados, com o fundamento de que o **Contrato de Trabalho** deve ser duradouro, uma vez que dele depende a sobrevivência do trabalhador e sua família; exceptuando-se os regimes especiais, conforme o nº 3 do artigo 38º (LT), através dos quais se podem celebrar contratos de tempo menos duradouro ou devido à natureza do trabalho contratado, quando a sua duração seja por um período muito curto.

A definição permite-nos desde já avançar que para que haja um **contrato de trabalho** é necessário que:

³ Artigo 18º da Lei 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho

⁴ Benjamim Alfredo (pág. 32)

1º- Haja acordo

Tenhamos dois sujeitos: de um lado, a pessoa (singular física) que presta a actividade (o trabalhador); de outro lado, uma pessoa (singular ou colectiva) que é quem recebe essa actividade (entidade empregadora);

2º- Exista uma actividade prestada pelo trabalhador, que é a obrigação principal do trabalhador, o **objecto do contrato de trabalho;**

3º- Exista um poder de autoridade, ou seja, a entidade patronal tem sobre a pessoa do trabalhador um poder de mando, pois, este último fica sujeito á autoridade daquela, trabalhando sob as suas ordens, direcção e fiscalização. É a subordinação jurídica, elemento essencial do **contrato de trabalho.** Deste modo, existe uma relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador no cumprimento do contrato face às ordens, normas ou orientações emanadas pela entidade empregadora, observando, obviamente, os limites do mesmo contrato e das regras ou cláusulas que o regem⁵. Portanto, subordinação jurídica compreende dos significados: Trata-se de um elemento reconhecido e garantido pelo Direito, como a atribuição de um poder disciplinar à entidade empregadora e, segundo, ao lado desta subordinação, subjazem outras formas de dependência que podem nascer e que se associam à prestação de trabalho, sem, contudo, constituírem elementos que diferenciam o contrato em causa⁶;

4º- Haja remuneração. A obrigação principal da entidade patronal é pagar ao trabalhador a remuneração a ele devido como contrapartida da actividade prestada.

⁵ FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do Trabalho*. 13ª Edição. Edições Almedina, 2006. Portugal

⁶ Idem

1.3. Características do Contrato de Trabalho

1.3.1. O Sinalagmatismo do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é sinalagmático, ou melhor, as obrigações das partes que decorre do contrato são recíprocas e interdependentes, o que quer dizer que a prestação de trabalho pelo trabalhador corresponde a uma contraprestação remuneratória pela entidade empregadora.

Para **António Monteiro Fernandes (2006)**, o contrato de trabalho é sinalagmático ou bilateral pelo qual as duas partes contratantes contraem obrigações, e existindo entre elas o nexo causal, ou seja, surgem reciprocamente e condicionadas, conforme a vontade das partes. Desta forma, cada contratante ou cada um dos sujeitos contratuais compromete-se a executar uma certa prestação para que e se o outro realizar uma prestação que interessa ao primeiro⁷

Esta característica tende, contudo, no Direito de Trabalho, a atenuar-se devido a intervenção de elementos não contratuais e de índole mais estatutária, que se baseia na protecção do trabalhador com vista a assegurar a estabilidade e segurança do emprego.

1.3.2. O contrato de trabalho é um negócio jurídico causal, uma vez que está dependente de uma causa, que é a prestação de uma actividade remunerada.

Dando como exemplo: A necessidade de se contratar mais pessoas para cobrir um crescente número de encomendas, ou mesmo para a situação de um trabalhador que, obrigatoriamente, foi cumprir o serviço militar obrigatório, estando impossibilitado de prestar a sua actividade integralmente, conforme o contrato.

1.3.3. O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional, na medida em que somente se limita a criar obrigações para ambas as partes. Este não é um negócio jurídico real, porque a sua celebração não implica a transferência de direitos reais, como preconiza o artigo 408º do CC.

⁷ António Monteiro Fernandes (pag.174)

O contrato de trabalho constitui uma relação obrigacional complexa, pois, dele emergem deveres principais: **Prestação de uma actividade e pagar a remuneração**⁸, e deveres secundários, de acordo com a lei laboral (LT), deveres acessórios de conduta. Por exemplo: Tratar com urbanidade e respeitar o trabalhador e dar ao mesmo boas condições de trabalho⁹.

1.3.4. O contrato de trabalho é um negócio jurídico oneroso, porque exige das duas partes contraentes algum “dispêndio”, já que não está patente nele nenhum acto de generosidade, pois, há da parte do trabalhador uma actividade a prestar e, do lado da entidade patronal, o preço a pagar, que será a remuneração.

1.3.5. O contrato de trabalho é negócio jurídico de execução continuada, porque origina obrigações que perduram no tempo, pois, estas não se extinguem com a respectiva realização, havendo continuidade quanto à prestação dessa actividade e, como consequência, o pagamento da remuneração.

A possibilidade de este contrato durar por muito tempo constitui uma aposta do legislador para a defesa da estabilidade do emprego, uma vez que o contrato é, em regra, por tempo indeterminado, e só admitindo o contrato por tempo determinado em situações taxativamente emanadas na lei¹⁰.

1.3.6. O contrato de trabalho é negócio jurídico *intuitu personae* para o trabalhador, visto que as obrigações assumidas por ele são, rigorosamente, pessoais e não pode fazer-se substituir por outrem, salvo em impedimentos temporários e acordado com a entidade empregadora, e dele subjazem alguns direitos reconhecidos ao trabalhador (***nº 5 do artigo 54º da LT***). De referir, igualmente, que as suas obrigações contratuais são intransmissíveis aos herdeiros.

⁸ Henrique França B. Conceição

⁹ Art. 59º da Lei 23/2007, de 1 de Agosto

¹⁰ Nº 2 do art. 40º da Lei 23/2007, de 1 de Agosto

1.3.7. O contrato de trabalho pode ser apresentado ao trabalhador candidato em formato de um **contrato de adesão**, em que é apresentado ao candidato um rol de condições oferecidas e exigidas pela entidade patronal, e o trabalhador ou candidato aparece apenas como sujeito passivo, limitando-se a aceitar ou não o contrato, não havendo espaço para negociações.

1.4. Tipos de Contratos

O legislador fez a previsão, de dois tipos de Contratos: **Contrato por tempo indeterminado** e **Contrato por tempo determinado** (vide art. 41º, nº 1 da LT).

- O **contrato por tempo indeterminado** é aquele em que não contém a indicação da respectiva duração, ou seja, se no acto da assinatura do contrato não for indicado o tempo de duração, bem como as condições da sua remuneração, considera-se o contrato estabelecido para vigorar por tempo indeterminado. Nos termos do nº 2 do artigo 42º (LT), também é considerado assinado por tempo indeterminado o **contrato de trabalho a prazo certo** em que tenham sido excedidos os períodos da sua duração máxima ou o número de revalidações previstas no número anterior deste artigo.

A doutrina defende também o **contrato de trabalho duradouro ou de execução duradoura**, uma vez que a obrigação da actividade assumida pelo trabalhador implica, de certa forma, continuidade, considerando que uma actividade comporta, por lógica, uma série de actos; a questão da subordinação e a correlação do exercício de autoridade e direcção pela entidade empregadora possui uma característica duradoura, supondo a integração estável de uma das partes na organização de meios predisposta pela outra parte¹¹.

É desta forma que a Lei do Trabalho moçambicana reconhece e valoriza a regra pela qual o contrato de trabalho tem, naturalmente, duração indeterminada, defendendo que o **contrato de trabalho a prazo** só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades

¹¹ António Monteiro Fernandes (pag. 179)

temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

- O **contrato por tempo determinado** é aquele que é celebrado por um período fixo até dois anos, e sujeita-se a duas renovações a acordar pelas partes, nos termos do n° 1 do artigo 42° (LT). O contrato celebrado por tempo determinado somente é admitido quando se trata de executar trabalhos específicos não duradouros, para tarefas sazonais ou para substituir, temporariamente, os trabalhadores que, por quaisquer razões, estejam impedidos de prestar a sua actividade à entidade empregadora (n° 2 do artigo 40° LT).

Desta feita, o legislador quis com esta formulação evitar a utilização abusiva de regime da contratação por tempo determinado, o que não permitiria o sentido duradouro do contrato de trabalho. Porém, ambos os regimes têm importância muito especial, nos casos da cessação da relação jurídico-laboral, tanto resultante do processo disciplinar, quanto por outra qualquer forma de cessação, nos termos da Lei do Trabalho em vigor em Moçambique.

1.5. Período Probatório

Como define a Lei do Trabalho, no seu artigo 46°, o período probatório é correspondente ao tempo de início de execução do contrato, em que a duração obedece ao estipulado nos termos dispostos no artigo 47° (LT).

- No **Contrato de Trabalho por tempo indeterminado**, o período probatório varia entre os 90 dias e 180 dias, conforme o estipulado nas alíneas a) e b) do n° 1 artigo 47° do mesmo Diploma Legal.
- O período probatório no **Contrato de Trabalho a prazo** varia entre 90 dias e 15 dias, de acordo com as alíneas a), b) e c) do n° 2 do artigo indicado na alínea anterior.

Contudo, a duração dos períodos probatórios supracitados pode ser reduzida caso tal tenha sido previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou nos contratos individuais de trabalho, como dispõe o nº 1 do artigo 48º (LT).

Estes elementos são fundamentais para o conhecimento da importância do **Contrato de Trabalho**, todavia, aconselhamos a consulta da Lei do Trabalho e da outra legislação aplicável para melhor aplicação das disposições nela contidas.

Por conseguinte, nota-se que o contrato de trabalho é, cada vez mais, um instrumento, um meio de política social, ligado intrinsecamente à política social, constituindo fonte geradora de emprego e a sua cessação é causadora primeira do flagelo do desemprego. É sobejamente conhecida a importância de qualquer política de emprego, sua relevância em qualquer situação económico-social.

Cada vez mais, por meio da legislação de trabalho é lavrada a política laboral e, a partir daqui, como é natural, a política de emprego¹². Na República de Moçambique, o desemprego constitui uma das maiores preocupações do governo e da sociedade civil, constituindo, também, uma das causas da onda de criminalidade e de outros males que flagelam a sociedade de Moçambique.

2- Cessação do Contrato de Trabalho

2.1. Na Doutrina

Problemas mais delicados e complexos que nascem na prática de relações de trabalho dizem respeito à desvinculação das partes, ou melhor, à **cessação do contrato**. O assunto é, sob o ponto de vista jurídico, complexo e sensível socialmente.

A relação laboral é caracterizada, para o lado do trabalhador, pela importante implicação da pessoa e de dimensões fundamentais da vida pessoal e familiar.

¹² ANTUNES, Carlos A.L. Morais; GUERRA, Amadeu F. Ribeiro – Despedimentos e outras formas de cessação do Contrato de Trabalho. Livraria Almedina, Coimbra, 1984,15.

A **cessação do contrato** tem consequências muito mais consideráveis para o trabalhador do que na esfera da entidade empregadora¹³. O vínculo é o suporte duma posição estatutária económica, social e profissional, uma vez que o trabalhador emprega nele a sua força de trabalho, oferecendo a sua disponibilidade e condiciona por ele toda a sua esfera económica, bem como o seu estatuto social. Dar por findo o contrato significa, para o trabalhador, o termo de uma posição geral a que se entrelaçam necessidades fundamentais. Para a entidade empregadora, a **cessação do contrato de trabalho**, caso não decorra de sanção disciplinar, representa, regra geral, a abertura de uma vaga na organização da empresa, embora, eventualmente, a perda de um trabalhador profissionalmente mais qualificado possa ser um facto com impacto económico-organizacional, todavia, não é um evento que incida na sua vida pessoal.

Isto quer dizer que o **regime jurídico da cessação do contrato de trabalho** não é simétrico, ou seja, uniforme para ambas as partes. À luz da lei, a entidade patronal sujeita-se a um rol de exigências, para poder promover a ruptura do contrato que não têm paralelismo com o estatuto do trabalhador, assim, a ele (o empregador) há decisivas limitações relacionadas com as razões e motivos pelos quais o vínculo contratual pode conhecer a dissolução, de forma unilateral, incidindo na eficácia da desvinculação.

O **regime legal da cessação do contrato** no mundo vem evoluindo em muitos países, incluindo Moçambique, sobretudo nas regras que viabilizam ou impedem a perda de emprego, com assinaláveis restrições às faculdades de desvinculação unilateral em que a lei reconhecia às entidades empregadoras. Deste modo, tenta-se restringir e reduzir à hipótese de despedimento por justa causa disciplinar, o que pressupõe a verificação desta um procedimento formal e de despedimento colectivo, cuja tramitação é relativamente complexa, com a vista a exercer um controlo externo das condições objectivas da empresa.

Há que salientarmos outro aspecto fundamental que a lei laboral preconiza, que consiste na introdução da possibilidade de invalidação dos despedimentos irregulares, por

¹³ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 13ª edição, 2006, Almedina. Coimbra

impugnação, abrindo-se a hipótese de reintegração do trabalhador afectado, ou de pagamento de uma indemnização na sequência de despedimento sem justa causa.

Portanto, a **cessação do contrato de trabalho** consiste em pôr fim ou termo ao vínculo que ligava o trabalhador à entidade empregadora. Assim, de um modo geral, as **modalidades de cessação do contrato de trabalho** podem ser as seguintes:

a) Revogação por acordo das partes

A **revogação** do contrato é um negócio formal e exige-se documento escrito e assinado por ambas as partes. Em princípio, a **revogação** não deve ocorrer quando haja o propósito de prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias que decorrem da antiguidade, isto porque:

- Há entidades empregadoras que põem numa situação embaraçosa o trabalhador: Ou aceita revogar o contrato e é, posteriormente, readmitido, com nova contagem da antiguidade, cortando a ligação anterior, ou será despedido em definitivo.

Entende-se que a **revogação** é um processo de cessação do contrato de trabalho que, frequentemente, é aplicado na sequência de projectos de despedimento colectivo, como para solução simples aos mais diversos problemas práticos que podem suscitar-se tanto à entidade empregadora quanto ao trabalhador.

Regra geral, a **revogação** do contrato de trabalho consiste na desvinculação das partes sem envolver quaisquer outras consequências, designadamente patrimoniais. Se a **revogação** actua para o futuro, não há indemnizações e compensações previstas para os casos de despedimento propriamente dita, contudo, não ficam excluídos os créditos e débitos existentes entre os sujeitos na sequência do contrato revogado. Dando como exemplo, se havia horas extraordinárias por pagar, ou o trabalhador estava na situação de devedor a alguma prestação, esses créditos e débitos devem ser satisfeitos de igual modo.

b) Cessação do contrato de trabalho por caducidade

Dispõe a doutrina que há pessoas que entendem que a **caducidade**   a cessação automática do vínculo, como consequência da ocorrência de situações que tornam o contrato inviável e inútil. O autor António Monteiro Fernandes considera que este entendimento de **caducidade**   tradicional, defendendo que o referido automatismo não se reveste de rigor, pois, no processo em que o contrato de trabalho caduca, há intervenções tendentes a manifestar um carácter para negociações.

Se se trata de um **contrato a termo**,   necessário um comportamento que manifeste a declaração de um dos contratantes a comunicação da vontade de fazer cessar o contrato. Se o **termo for incerto**, cabe a iniciativa da entidade empregadora informar ao trabalhador a cessação do contrato, considerando que a actividade ou obra objecto celebrado foi concluída.

Rigorosamente, a **caducidade** são ocorre,, de forma automática, com a morte do trabalhador, dado que a obrigatoriedade de prestar trabalho   pessoal, intransmissível por via da sucessão **mortis causa** e não sobrevive ao devedor. A **caducidade** pode, também, operar-se por *extinção da entidade empregadora*.

Salienta-se que a *causa at pica da caducidade* do contrato de trabalho é a reforma (aposentação) do trabalhador, quer em virtude de ter atingido o limite dos anos de serviço prestado, quer por idade determinada pela lei.

2.2. No Direito Positivo

A Lei n  23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, não define a **Cessação do Contrato de Trabalho**, contudo, dispõe no seu artigo 124  as modalidades da sua desvinculação: O n  2 deste artigo plasma que a **cessação da relação laboral** determina a extinção das relações obrigacionistas das partes contraentes no que diz respeito ao cumprimento do vínculo laboral e a formação de direitos e deveres, em especial, nos casos que a lei prevê.

2.1.1. Caducidade

Como explica Duarte da Conceição Casimiro (2009), caducidade do contrato de trabalho quer dizer que o mesmo tem o seu fim por *velhice*, ou tem a ver com incapacidade ou morte do trabalhador ou da entidade empregadora. Vezes há em que o contrato de trabalho é celebrado com data de início e outra do seu termo. Quando chega ao seu fim, é como que o contrato *morre* por velhice, caduca¹⁴.

O artigo 125º lei laboral (LT) preceitua que a **caducidade do contrato de trabalho** pode ocorrer nas sequências dos casos abaixo:

- a) Findo o prazo em virtude de o trabalho objecto do contrato ter sido executado e terminado;
- b) Por incapacidade superveniente do trabalhador, total e definitiva, para prestar trabalho ou, mesmo que seja parcial, a entidade empregadora seja incapaz de o receber, salvo se a referida incapacidade for da responsabilidade imputada a ela (empregador);
- c) Quando o empregador é singular, ou seja, em nome individual e morra, exceptuando se os sucessores herdeiros queiram continuar com a actividade;
- d) Com a reforma/aposentação do trabalhador;
- e) Com a morte do trabalhador.

O nº 2 do artigo 125º ressalva que se o trabalhador tiver sido inscrito no sistema de segurança e preencher os requisitos para se beneficiar da pensão, a desvinculação do seu contrato laboral por reforma insere um carácter de obrigatoriedade.

2.1.2. Acordo revogatório

O acordo revogatório é um acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora para fazer a extinção do contrato de trabalho. Isto indica que ambos (entidade patronal e trabalhador) estão interessados em cessar a relação de trabalho por mútuo acordo das partes.

¹⁴ CASIMIRO, Duarte da Conceição. A suspensão e a Cessação da Relação de Trabalho. Edição OTM-CS e FES. CIEDIMA. 2009. Maputo (pag. 13)

A LT (artigo 126º) dispõe que a desvinculação do contrato de trabalho por acordo revogatório deve ser reduzido a documento assinado pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com expressa indicação da data da celebração do acordo e a de início da produção do seus efeitos.

Esta disposição legal recomenda que o trabalhador pode remeter o acordo ao comitê sindical do seu local de trabalho ou ao órgão que tutela a área do trabalho, para a sua apreciação.

O nº 3 do artigo 126º (LT) refere que para fazer cessar o acordo revogatório do contrato de trabalho, o trabalhador pode informar por escrito, no prazo de sete dias, devendo, para isso, devolver integralmente a quantia recebida a título de compensação.

2.1.3. Denúncia por qualquer das partes

A lei laboral vigente prevê que ambas as partes têm a possibilidade de denunciarem o contrato de trabalho, ou seja, qualquer uma delas pode resolvê-lo, sem que seja necessário justificar a sua justeza. É condição para a denúncia o aviso prévio, dentro do que a lei preconiza.

Durante a fase do período probatório, tanto o trabalhador quanto a entidade empregadora podem denunciar o contrato. Isto significa que não precisam mencionar uma causa que justifique para cessar o contrato de trabalho durante o período probatório, nem há lugar a indemnização à outra parte, entidade patronal ou trabalhador, conforme quem toma a iniciativa de extinguir o contrato (art. 50º da LT).

Portanto, a denúncia do contrato de trabalho é uma das formas de cessar o contrato de trabalho, em que a parte que toma a iniciativa de extinguir o contrato não precisa de indicar o motivo, a razão por que está a cessar a relação de trabalho, ou seja, é o mesmo que dizer *“faço cessar, porque quero, sem que haja alguma razão”*. Contudo, tem uma obrigação a cumprir, que a de respeitar o aviso prévio que está estipulado nº 2 do artigo 50º, nos nºs 2 e 3 do artigo 129º da LT.

a) Dispõe o nº 1 do artigo 129º (LT) que o trabalhador pode fazer a denúncia do contrato de trabalho sem necessidade de mencionar a justa causa, desde que o faça com aviso

prévio e dê a conhecer da sua decisão, por escrito, à sua entidade empregadora. Durante a execução do contrato, só o trabalhador pode fazer denúncia à relação de trabalho, vedando-se à entidade empregadora para o fazer, ou seja, o empregador já não pode denunciar o contrato (nº 1 art. 129º da LT). A disposição indica que se, durante a vigência do contrato de trabalho, o empregador decide extinguir o mesmo, sem justa causa, estaremos perante rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, dando direito à indemnização, nos termos da presente lei

b) O nº 2 do mesmo artigo sublinha que *“Salvo disposição em contrário, a denúncia do contrato de trabalho a prazo certo, por decisão do trabalhador, deve ser feita com antecedência mínima de trinta dias, sob pena de conferir ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos, de valor correspondente, no máximo, a um mês de remuneração”*.

A partir desta disposição legal, pode aferir-se que no acto da celebração do contrato de trabalho, ambas as partes ficam cientes e acordam neste sentido. Significa também que se o trabalhador não respeitar ao legislado, no que diz respeito aos prazos de aviso prévio, ao empregador é-lhe conferido o direito de ser indemnizado por aquele, no valor que corresponde salário que ele haveria de receber no período de aviso prévio.

c) Nos casos em que o contrato de trabalho foi celebrado por tempo indeterminado, a lei determina que a sua denúncia por iniciativa do trabalhador deve obedecer aos prazos de:

- Quinze dias, se o trabalhador tiver prestado trabalho no período de tempo compreendido entre seis meses a três anos;
- Trinta dias, se o trabalhador tiver mais de três anos de trabalho prestado.

A contagem dos prazos de aviso prévio obedece aos dias consecutivos de calendário (nº 4 do artigo 129º LT).

2.1.4. Rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa

Rescindir o contrato de trabalho é o mesmo que *dar fim* ao contrato de trabalho. Tanto o trabalhador quanto a entidade empregadora pode terminar o contrato. Regra geral, devem cessar o contrato apresentado um causa ou motivo que o justifique, a chamada *“justa causa”*.

A *justa causa* é a razão ou o motivo pelo qual o trabalhador ou a entidade patronal decide terminar o contrato de trabalho. Porém, não é qualquer razão ou motivo. Tem que reunir determinadas qualidades ou características:

- Deve ser um facto ou uma circunstância grave, como, por exemplo, a violação de um dever profissional ou a detenção ou prisão do trabalhador por prática de actos ilícitos condenáveis na empresa ou na sociedade, desde que prejudique o funcionamento dos serviços;
- Deve essa gravidade ser de tal forma que não permita continuar-se com a relação laboral, tanto por razões objectivas como por motivos morais que ofendam a empresa ou o público.

A gravidade de um facto ou de uma circunstância, como a ausência do local de trabalho pode variar segundo o ponto de vista de cada trabalhador ou entidade empregadora. No entanto, a LT, nos nºs 2 e 5 do artigo 64º, menciona alguns critérios ou métodos para reduzir a análise pessoal ou subjectiva. Assim, refere-se que a *“gravidade da infracção deve atender ao grau de culpa do trabalhador arguido ou infractor, ao seu comportamento ou conduta profissional, e às circunstâncias ou modo como os factos se passaram”*. A infracção é tida como grave quando o trabalhador a pratica de forma repetida, com intenção, pondo em causa o cumprimento das tarefas a que o trabalhador se obriga, assim como provocando prejuízos à entidade empregadora ou à economia do país. Portanto, a infracção é considerada grave sempre que põe em causa a manutenção do contrato ou da relação de trabalho, nos termos do nº 5 do artigo 64º da LT.

A lei laboral entende que há justa causa para a desvinculação do contrato de trabalho os fenómenos ou circunstâncias considerados graves que criam a impossibilidade da continuidade da relação contratual então estabelecida.

a) O nº 2 do artigo 127º (LT) define que *“ O empregador ou o trabalhador pode invocar justa causa para rescindir o contrato de trabalho, reconhecendo-se á contraparte o direito de impugnar a justa causa, dentro do prazo de três meses a contar da data do conhecimento da rescisão, com a ressalva do disposto no nº 3 do artigo 56 da presente Lei.”* Entendemos que para ambas as partes, a lei laboral reserva o direito de rescisão da relação laboral, desde que a parte interessada o faça dentro do prazo já estabelecido.

A entidade empregadora pode invocar a justa causa para extinguir a relação de trabalho por despedimento individual ou colectivo.

Para a lei laboral, constituem justa causa para o empregador fazer cessar a relação laboral com o trabalhador:

- Quando o trabalhador demonstrar inaptidão para o serviço ajustado, constatada depois do período probatório;
- Quando o trabalhador viola culposamente e de forma gravosa as obrigações laborais;
- Quando o trabalhador é detido ou recluso devido à inerência e natureza das suas funções, de forma provocar prejuízos ao normal funcionamento dos serviços;
- Desvinculação do contrato de trabalho em virtude das razões económicas, podendo ser de carácter tecnológico, estruturais ou de mercado, nos termos previstos no artigo 130º da lei laboral (LT).

Por seu turno, o trabalhador pode invocar justa causa para a rescisão da relação laboral, o seguinte (nº 5, artigo 127º LT):

- Quando tenha que cumprir outros deveres legais e que não se compadecem com a sua continuidade no serviço e sem que lhe confira o direito de ser indemnizado;
- Quando constatar que a sua entidade empregadora manifeste um comportamento que viole de forma culposa os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador.

O nº 9 do presente artigo dispõe que sempre que uma das partes contratantes se vir forçado ou impellido a resolver o contrato de trabalho por causa imputável à contraparte, diz-se rescisão com justa causa.

Se por sua iniciativa o trabalhador invocar a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, com respeito ao artigo em referência, deverá fazê-lo mediante informação prévia de sete dias, fundamentando as razões da sua decisão, nos termos do artigo 128º da presente Lei.

Esta disposição legal indica, também, as modalidades para a indemnização para os cálculos de indemnização a favor do trabalhador, contudo, caso este não cumpra com o

prazo que a lei fixa, será multado a favor sua entidade empregadora, valor que será deduzido da indenização a que tem direito.

Capítulo II

1. Despedimento

Despedimento é uma das formas de cessação do contrato de trabalho, podendo ser invocado por ambas as partes (entidade empregadora e o trabalhador), caso se verifiquem situações que tornem impossível a subsistência da relação laboral.

A justa causa de despedimento é o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Isto pode significar que o comportamento trabalhador manifeste:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, provocação recorrente de litígios com os outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse premeditado e repetido pelo cumprimento com a diligência devida, dos deveres inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- Prática intencional, no âmbito da empresa de actos ilícitos e lesivos da economia nacional;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Faltas injustificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas não justificadas atingir, em cada ano, mais do que o estipulado pela lei;
- Prática, no âmbito da empresa, de violência física, injúrias ou outras formas de ofensa punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Como resumo do que foi dito e para que não haja dúvida alguma sobre esta matéria, a justa causa envolve um comportamento culposo do trabalhador, ou seja, o trabalhador é culpado da acção ou omissão que efectuou.

1.2. Regime Jurídico do Despedimento

A lei laboral não define claramente a figura do despedimento, limitando-se a explicar os presumíveis motivos e ou razões e circunstâncias em que pode ocorrer, conforme plasma o n.º 3 do artigo 127.º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho.

O artigo 62.º (LT) dispõe que a entidade empregadora detém poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra adstrito à sua empresa, podendo aplicar-lhe medidas disciplinares previstas na presente Lei. Diz ainda esta disposição legal que o referido poder pode ser exercido, directamente, pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos.

O n.º 1 do artigo 63.º enumera como sanções disciplinares que podem ser aplicadas pelo empregador sobre o seu trabalhador, as seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão escrita;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de dez dias por cada infracção e de trinta dias, em cada ano civil;
- d) Multa até vinte dias de salário;
- e) Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a um ano;
- f) Despedimento

Como se pode constatar, a sanção disciplinar de despedimento é a medida administrativa mais gravosa, devendo, por isso, ser ponderada a sua aplicação sobre o trabalhador visado.

Pela sua importância, julgamos ser pertinente a transcrição do n.º 4 do artigo supracitado:
“A aplicação da sanção de despedimento não implica a perda dos direitos decorrentes da inscrição do trabalhador no sistema de segurança social se, à data da cessação da relação laboral, reunir os requisitos para receber os benefícios correspondentes a qualquer dos ramos do sistema.”

A aplicação da sanção de despedimento dever ser precedida de instauração do processo disciplinar, em que o trabalhador deverá ser notificado para conhecer dos factos de que é acusado. O trabalhador goza do direito da defesa contra os factos de que é arguido e solicitar-se-á o parecer do comité sindical local, dentro dos prazos previstos na presente Lei (artigo 67º LT), nos termos do nº 1 do artigo 65º (LT). Este artigo indica que o prazo da prescrição da infracção disciplinar é de seis meses contados a partir da data da ocorrência da mesma, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que o prazo prescricional é do âmbito da lei penal. A medida disciplinar só pode ser aplicada após a audição do trabalhador.

O nº 4 do mesmo artigo indica que sem pôr de parte a recorrência ao impulso processual em tribunal ou a meios extrajudiciais, o trabalhador poderá reclamar à entidade que tomou a decisão ou recorrer ao superior hierárquico da mesma, com efeitos suspensivos ao prazo da prescrição, como preceitua o artigo 56º (LT).

A execução da sanção disciplinar tem que ocorrer noventa dias após a tomada da decisão resultado do processo disciplinar (nº 5, artigo 65º LT).

O despedimento por infracção disciplinar é o resultado do comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite, imediata e praticamente, a continuidade da relação laboral, conferindo à entidade patronal o direito de fazer cessar o contrato de trabalho por despedimento, nos termos dispostos no nº 1 do artigo 67º (LT). Esta disposição legal estipula que a aplicação da sanção disciplinar, nos termos do nº 1 do artigo 65º da presente Lei, é obrigatório que seja precedido da instauração de processo disciplinar que comporta as seguintes fases:

- a) Acusação, em que após ter tomado conhecimento do cometimento da infracção, a entidade empregadora tem trinta dias para arguir o trabalhador visado, remetendo a este e ao comité sindical local a nota de culpa, reduzido a escrito, que detalha os factos e circunstâncias de tempo, lugar e a maneira como a infracção cometida é imputada ao trabalhador;
- b) Defesa: Depois de recer a nota de acusação, o trabalhador pode, querendo, responder por escrito, anexar provas documentais ou requerer que seja ouvido ou tomar diligências

de prova, cujo prazo é de quinze dias, findo o qual o processo se remete ao órgão sindical da empresa para que este emita o seu parecer, no prazo de cinco dias;

c) Fase de decisão: Findo o prazo da apresentação do parecer do órgão sindical da empresa, a entidade empregadora tem trinta dias para informar, por escrito, ao trabalhador e ao comité sindical a decisão tomada, detalhando as diligências de produção de provas e argumentando os factos que constam da nota de acusação dados como provados.

A lei prevê um inquérito antecipado, no intervalo de noventa dias, nos casos em que não se conhece o autor ou a infracção que ele cometeu, com efeitos suspensivos da prescrição da infracção. Porém, legalmente, considera-se iniciado o processo disciplinar, a partir da altura da entrega da nota de acusação ao trabalhador.

O nº 5 do artigo supracitado reserva ao empregador a faculdade de suspender o trabalhador, como medida preventiva, mas sem perda da sua remuneração, se a sua presença na empresa indicie prejudicar ou perturbar o decurso normal do processo disciplinar. A lei veda a notificação dos trabalhadores para responderem ao processo disciplinar através dos órgãos de comunicação social.

O artigo 68º (LT) dispõe que o processo disciplinar pode ser inválido, caso não tenham sido observadas e seguidas as formalidades exigidas pela presente Lei, como a falta de requisitos para a nota de acusação ou a sua notificação ao trabalhador visado, a falta de audição caso este tenha requerido, entre outras formalidades previstas na lei laboral.

O processo disciplinar é instaurado independentemente da existência de crimes que carecem de procedimento criminal ou cível.

Nos termos do nº 4 do artigo 68º (LT), o processo disciplinar é nulo insuprivelmente, nos casos em que o seja impossível ao trabalhador arguido apresentar a sua defesa, em virtude de não ter sido informado da nota de acusação, através da notificação pessoal ou edital (para trabalhador arguido ausente e em local incerto), sempre que o caso se justifique.

1.3. Despedimento com justa causa

De acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 127.º (LT), ao empregador reserva-se a faculdade de extinção do contrato de trabalho por despedimento individual, invocando a justa causa, nos casos seguintes:

- a) O trabalhador mostre inaptidão para o trabalho a que se propôs a executar, após o término do período probatório. Nesta situação, a entidade empregadora pode entender que não há espaço para a manutenção da relação individual de trabalho, provando que o trabalhador não se ajusta ao serviço;
- b) No incumprimento e ou violação culposa e grave das obrigações de trabalho por parte do trabalhador;
- c) Se o empregador verificar que a detenção ou reclusão do seu trabalhador, em virtude da natureza das suas funções, vai criar prejuízos no funcionamento normal dos serviços;
- d) A entidade pode invocar a justa causa do despedimento razões económicas da sua empresa, podendo ser do âmbito tecnológico, estrutural ou de redimensionamento ou de mercado, desde que estejam previstas na presente Lei.

Outras situações de justa causa poderiam ter sido descritas na lei, contudo, não estão enumeradas, dado que a lei não pode prever todas as situações possíveis. Por conseguinte, o legislador, a fazer a enumeração acima, pretende explicar que género de situação poderá constituir justa causa de despedimento.

Se o empregador provar que as razões da extinção da relação laboral por despedimento se prendem com as indicadas na alínea anterior, ao trabalhador se reserva o direito de ser indemnizado, devendo-se proceder nos termos preceituados no n.º 3 do artigo 130.º da lei laboral.

Contudo, o empregador, para invocar a justa causa do despedimento, deverá seguir as formalidades emanadas nos n.ºs 1 a 4 do artigo 131.º (LT), que passamos a transcrever na íntegra, sob pena de inadmissibilidade probatória da justa causa”:

- “ 1. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, ao órgão sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical representativa e ao ministério que tutela a área do trabalho.

- 2. *As comunicações a que se refere o número anterior devem ser efectuadas, relativamente à data prevista para a cessação do contrato de trabalho, com uma antecedência não inferior a trinta dias.*
- 3. *No decurso do prazo de aviso prévio o empregador fica especificamente obrigado a prestar os esclarecimentos e a fornecer os elementos que lhe forem solicitados pela Inspeção do Trabalho.*
- 4. *Na data de cessação do contrato de trabalho, tratando-se de contrato a prazo certo, o empregador coloca à disposição do trabalhador abrangido compensação pecuniária correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o termo do contrato.”*

Há justa para o trabalhador:

- a) No caso da necessidade de cumprimento de quaisquer deveres legais que não se compadecem com a continuação na empresa e não carece de indemnização;
- b) A entidade patronal apresenta um comportamento culposos que viole os direitos e garantias previstas na legislação e convencionais do trabalhador.

O despedimento é ilícito quando se declarar que os motivos justificativos invocados para o despedimento forem improcedentes. Sendo assim, cabe ao empregador o onus de prova para, precisamente, demonstrar com exactidão, onde quer que seja, (se em júízo ou em instituições de mediação) dos factos que justifiquem o despedimento e que se consideram susceptíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

A lei laboral reserva ao trabalhador a faculdade de iniciativa da cessação da relação de trabalho, invocando a justa causa, contudo, deverá observar o previsto nos termos do artigo 127º (LT), ou seja, pode fazê-lo, mediante informação prévia escrita à sua entidade patronal, dentro de sete dias, detalhando, de forma inequívoca, as razões ou os factos que o levam a tomar aquela decisão unilateral.

Caso haja justa causa, o trabalhador tem o direito à indemnização que corresponde a 45 dias de remuneração por cada ano de serviço, nos casos em que o contrato de trabalho foi celebrado por tempo indeterminado, nos termos dispostos no artigo 128º (LT).

Se o contrato de trabalho tiver sido celebrado a prazo certo, invocada a justa causa por sua cessação por parte do trabalhador, é-lhe conferido o direito à indemnização correspondente aos salários que seriam vencidas entre a data da rescisão e a convencionada para o término do prazo por cada ano de trabalho.

Se o trabalhador não respeitar os prazos de aviso prévio, deverá indemnizar o empregador, por meio de multa que corresponde a 20 dias de remuneração que será deduzida da indemnização a que tem direito (nº 4, 128º LT).

1. 4. Despedimento sem justa causa

Normalmente, ocorre que o trabalhador é que invoca que o seu despedimento foi sem justa causa, por iniciativa da sua entidade empregadora.

Considera-se que o despedimento sem justa causa é ilícito quando o trabalhador declarar improcedentes os motivos justificativos invocados pelo empregador para o seu despedimento. Por conseguinte, o ônus de prova que cabe à entidade empregadora é, precisamente, para demonstrar e argumentar a exactidão dos factos que justificam o despedimento e que são susceptíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação individual de trabalho.

O artigo 341º C.C. dispõe que a função das provas é fazer a demonstração da realidade dos factos. Seguidamente, o nº 1 do artigo 342º do mesmo Diploma Legal, plasma que: *“Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos.”* Esta disposição legal pretende dizer que, por exemplo, no presente estudo, para acção de impulso processual por despedimento sem justa causa, cabe ao trabalhador alegar e provar a existência de um contrato de trabalho e a sua extinção ilícita por iniciativa do empregador.

Uma vez improcedentes os motivos a que a entidade empregadora pode aduzir (por exemplo, a extinção do posto de trabalho), o despedimento é considerado ilícito, ou seja, sem justa causa.

A legislação laboral básica não explicita os factos em que o trabalhador se pode socorrer para invocar a ilicitude da extinção do contrato de trabalho por despedimento sem justa

causa, baseando-se, somente, em presunções e suposições de reagir de boa fé. Aliás, a lei nem dá uma noção do que se pode considerar despedimento do trabalhador sem justa causa, abrindo espaço amplo para o cometimento de ilicitudes por iniciativa do empregador.

2. O acesso do trabalhador aos tribunais em caso de despedimento

A Lei Fundamental dispõe que todos os cidadãos têm acesso aos tribunais (art. 62º CRM). Contudo, não veda a possibilidade de os cidadãos recorrerem a outras formas extrajudiciais de resolução de conflitos (art. 4º CRM). É com vista a dar boa fé a este preceito legal que a LT indica a mediação como uma forma extrajudicial para dirimir conflitos laborais. O trabalhador, antes de intentar um impulso processual em juízo, deve recorrer aos órgãos de mediação dos litígios.

2.1. Procedimentos

O trabalhador interessado solicita a mediação do MITRAB, devendo indicar a matéria controvertida e facultar os elementos susceptíveis de auxílio ao mediador na resolução do litígio e respectiva argumentação, nos termos dispostos no artigo 187º da LT.

Normalmente, o trabalhador solicita a mediação para impugnar a cessação da relação laboral por despedimento sem justa causa.

A LT dispõe que a declaração do despedimento ilícito pode ser feita pelo tribunal do trabalho ou por um órgão de conciliação, mediação e arbitragem dos conflitos laborais, numa acção proposta pelo trabalhador (nº 1 do art. 69º). Este pedido de impugnação deve ser solicitado no prazo de seis meses contados a partir da data em que o trabalhador tomou conhecimento do seu despedimento (nº 2 do art. 69º).

Uma vez declarada a ilicitude do despedimento, a entidade empregadora deve reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho e pagar-lhe os ordenais vencidos desde a data em que foi despedido, até ao período máximo de seis meses e sem perca de contagem do tempo de antiguidade (nº 3 do art. 69º).

O nº 5 do mesmo dispositivo legal dá opção ao trabalhador, no caso de verificar que não há ambiente laboral e circunstâncias que o possibilitem a continuidade na empresa,

solicitar ao empregador a indemnização, que deve ser calculado nos termos previstos na presente Lei.

2.2. Mediação do MITRAB nos Conflitos Laborais

Noção de mediação

A **mediação** é um meio de resolução de litígios em que as partes não entram em consenso, todavia, não se encontrando na posição de adversárias, daí que procurem resolver uma controvérsia não através de um terceiro, mas pela vontade e interesses das partes, atingindo um acordo com a ajuda de uma terceira pessoa que se denomina de **mediador**, que estabelece uma facilitação de comunicação entre as partes em conflito.

Não se deve confundir a **mediação** da **conciliação**, pois, com este último termo entende-se que uma terceira parte, independente do litígio e das partes, somente se envolve para assistir a estas, a dirimir a disputa, tendo sempre o propósito de alcançar o entendimento das partes em conflito. O resultado alcançado da conciliação é de carácter voluntário, pois, é do consentimento das partes, por meio de um acordo vinculativo. As partes em conflito recorrem à conciliação porque elas próprias não encontraram um consenso, por não conseguirem encetar um diálogo, mas também não têm interesse em levar a disputa ao tribunal, ou ao árbitro, e pretendem a manutenção do seu relacionamento.

Portanto, para qualquer analista atento defenderá que a **mediação** e a **conciliação** são actividades que se encontram, claramente, diferenciadas. Somos de concordar que constituem itens na procura da justiça, podendo ser conjugados para alcançarem a sua plenitude.

Respeita-se, por outro lado, que a **mediação** é uma forma privilegiada para se conseguir a **conciliação** e, sendo esta correcta, considera-se sinónimo de restauração da paz, que se deve alcançar por meio de uma forma de mediação.

Alguns doutrinários como a Professora Lúcia Miranda Lima Amaral, referenciada por Fernando Galvão Moura, debruçam-se de forma apreciável a figura do **mediador no conflito laboral** nos aspectos seguintes: “ *As partes negociam com o mediador, não*

como se fosse um juiz, mas apenas como uma ponte entre elas. Demonstrando amplo conhecimento sobre as relações entre trabalho e capital, vasta experiência, no processo de negociação, e grande habilidade em insuflar o desejo de se chegar a um acordo, o mediador age como um elemento catalisador, que acelera a composição”.

O autor **Amouri Mascaro Nascimento** indica que a **mediação** é uma técnica de resolução de conflitos que se caracteriza pela participação de uma terceira pessoa, chamado **mediador**, com a função de escutar as partes em litígio e avançar com propostas. As partes nunca são coagidas ou obrigadas a aceitar as propostas, que só se compõem quando há acordo de vontades entre ambas as partes¹⁵.

Para António Monteiro Fernandes, a **mediação** consiste na tentativa se resolver consensualmente o litígio, partindo de uma proposta ou recomendação que uma terceira pessoa, o **mediador**, formula e designa-se acordo das partes¹⁶. Este autor considera que a **mediação** pode resultar do acordo das partes em conflito ou da iniciativa de uma delas.

A autora Ana Prata define a **mediação** como uma das formas extrajudiciais de resolução de conflitos; uma modalidade extrajudicial de resolução de conflitos cujo carácter é privado, informal e confidencial, voluntário e natureza não contenciosa onde as partes em conflito, com a sua participação activa e directa, têm a ajuda de um **mediador** a encontrar, elas próprias, uma solução negociada e amigável para o litígio que as opõe¹⁷. Esta autora referencia que o **mediador** é uma terceira pessoa neutra, independente e imparcial, sem poderes de imposição aos mediados de uma decisão vinculativa, competindo-lhe organizar e dirigir a mediação, pondo sua preparação teórica e o seu conhecimento prático ao serviço de ambas as partes que escolheram, de forma voluntária, a sua intervenção, procurando alcançar o melhor e mais justo resultado útil na obtenção de um acordo que as satisfaça.

¹⁵ NASCIMENTO, Amouri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Editora Saraiva. Sao Paulo. 1986. (pag. 9)

¹⁶ FERNANDES, António Monteiro (pag. 865)

¹⁷ PRATA, Ana. *Dicionário Jurídico*. 4ª Edição, Almedina, 2005. Coimbra

Ela defende, igualmente, que a **mediação** diferencia-se da **conciliação**, na medida em que o **mediador** assume um papel mais activo, e pode propor às partes em litígio uma solução, enquanto o **conciliador** somente trabalha no sentido de impulsionar e facilitar o contacto entre as partes.

Outra doutrina (*Wikipédia – enciclopédia independente*) afirma que a **mediação** é uma forma de resolução de conflitos informal e flexível, de carácter voluntário e confidencial, conduzido por um terceiro imparcial – o **mediador**, que promove a aproximação entre as partes em litígio e as apoia na tentativa de encontrar um acordo que permita pôr fim ao litígio.

O **mediador** não impõe às partes a obtenção de um consenso ou o seu conteúdo. Ele tem como função aproximar as partes e facilitar a obtenção de um acordo, sem nenhuma imposição.

Definição legal da Mediação nos Conflitos Laborais

No ordenamento jurídico moçambicano, a Lei do Trabalho (LT) em vigor não define, claramente, a **mediação**, limitando-se apenas a indicar como ela se processa, nos termos dispostos nos artigos 186º e 187º do mesmo Diploma Legal.

Estas disposições legais dispõem que a **petição de mediação** deve conter a matéria controvertida e facultar os elementos que possam ajudar o **mediador** na solução do litígio, bem como a respectiva fundamentação; indicam também os procedimentos, os prazos; que medidas são tomadas em caso de ausência por uma ou ambas partes para audiência, assim como a elaboração da **Certidão do Impasse**, caso a mediação conheça um fracasso.

Entretanto, a **Lei nº 11/99**, de 8 de Julho, Lei da Arbitragem, equipara **mediação** à **conciliação**, dispondo que ambas podem ser adaptadas pelas partes em conflito como meios extrajudiciais para a resolução por mútuo acordo de conflito, devendo-se, para o efeito, designar uma terceira pessoa, imparcial e independente para ajudar encontrar uma

solução que satisfaça ambas as partes em litígio, nos termos dispostos nos artigos 60º e 61º deste Diploma Legal.

A **Lei nº 18/92**, de 14 de Outubro, que cria os **Tribunais de Trabalho**, não define nem faz referência à **mediação** laboral extrajudicial antes de qualquer impulso processual em tribunal competente.

O artigo **184º da Lei nº 23/2007**, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, dispõe, de forma clara e peremptória, que todos os conflitos laborais devem ser, obrigatoriamente, canalizados à **mediação** antes de serem conduzidos à arbitragem ou às instâncias judiciais laborais. Este dispositivo legal adverte, ainda, no seu nº 2, que os órgãos de arbitragem e tribunais que conheçam processos não submetidos à **mediação prévia** devem notificar as partes para cumprirem com o disposto no nº 1 do artigo 184º do mesmo Diploma Legal. Portanto, esta disposição legal laboral impõe, expressamente, que os litígios laborais individuais e colectivos sejam encaminhados para a **mediação** antes de serem submetidos à arbitragem ou aos Tribunais do Trabalho.

Pensamos que esta é uma forma que o legislador moçambicano encontrou para procurar a aproximação das partes desavindas (trabalhador e entidade empregadora) antes de submeterem a disputa ao tribunal. Desta forma, tenta-se evitar o desgaste que um processo judicial, em princípio, provoca às partes em litígio.

Assim, o Diploma Ministerial nº 75/2008, de 13 de Agosto, cria as Comissões de Resolução de Conflitos Laborais, no sentido de regulamentar a competência transitória que a LT, no seu nº 1do art. 270º, atribui ao Ministério do Trabalho no respeitante à realização da **mediação**, enquanto os **centros de mediação** não entrarem em funcionamento.

Pela presente lei, compete ao Ministério do Trabalho a resolução extrajudicial dos litígios laborais, enquanto os **centros de mediação** não entrarem em funcionamento.

A **mediação** deve pautar pelos princípios de imparcialidade, independência, celeridade processual, equidade e justiça.

A lei laboral moçambicana em vigor não define e nem indica as qualidades profissionais ou sociais que deve possuir um mediador de conflitos laborais. Igualmente, a mesma lei não faz referência às qualificações académicas de um mediador de quaisquer litígios laborais.

Nos termos do artigo 187º da LT, uma vez solicitada a mediação, o órgão de mediação tem três dias contados a partir da recepção do pedido, para indicar o **mediador** que deve informar as partes em conflito a data, hora e lugar de mediação. O nº 2 do artigo em referência indica expressamente que: *“O período de mediação não deve exceder trinta dias, a contar da data do pedido da mesma, salvo se as partes acordarem um período mais longo”*. É uma maneira de explicitar que a mediação deve ser célere, no interesse do trabalhador que se julga lesado, evitando as manobras dilatórias e a longa espera pelo veredicto final resultado de uma acção intentada em tribunal.

Ao mediador reserva-se a faculdade de solicitar às partes em litígio ou a outras entidades afins, dados e informações que julgar pertinentes, assim como estabelecer contactos com as partes conjuntamente ou em separado, ou ainda pode recorrer a qualquer outra forma adequada à resolução do conflito.

Se houver acordo, reduz-se a escrito o texto definitivo do consenso, que é comunicado às partes que o assinam. Havendo impasse durante o período de mediação, ou não existindo resolução no termo do mesmo período, o mediador deverá emitir uma certidão de impasse. Só depois desta formalidade imposta pelo artigo 184º da LT é que o trabalhador pode intentar uma acção processual em juízo (em tribunal).

Entretanto, a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, lei laboral revogada pela actual, não dispunha da obrigatoriedade da **mediação** de conflitos laborais por parte do MITRAB, deixando em aberto ao critério e à vontade das partes em conflito, se optam pela mediação extrajudicial ou pela submissão do impulso processual em tribunais.

Face ao exposto, apresentamos, em seguida, algumas vantagens e desvantagens da mediação laboral

Vantagens:

- **Resolver litígios de forma mais célere e mais barata para o trabalhador e o empregador:**

A entidade empregadora e o trabalhador passam a poder resolver uma vasta gama de conflitos sem intervenção do tribunal, tornando a solução do litígio mais rápida e mais barata para ambas as partes;

A mediação laboral permite uma solução mais célere e rápida do conflito: Um processo judicial nos tribunais de trabalho pode durar vários meses. Um caso dirimido por mediação não pode durar mais do que 2 meses;

A mediação laboral permite uma solução mais barata do litígio: Uma acção judicial em processo de trabalho, na qual um trabalhador reclame, por exemplo, o pagamento de uma indemnização de 1,200,000.00 MT (um milhão e duzentos mil meticais) na sequência de despedimento, envolve o pagamento de cerca de 12,000.00 MT a título de taxa para dar início à apreciação do processo pelo tribunal.

- **Descongestionar os tribunais**

O número de casos que poderão ser resolvidos através da mediação laboral é significativo, o que contribuiria aliviar a pressão processual que, actualmente, existe sobre os tribunais.

- **Obtenção de um acordo sem intervenção do tribunal**

Muitos conflitos em matéria laboral, havendo **mediação** séria, seriam resolvidos por acordo, mas já próximo do final do processo judicial. Ou melhor, tanto as partes como o Estado gastam tempo e dinheiro num processo judicial que, afinal, muitas vezes, terminaria por acordo. A **mediação** permitiria a obtenção desse acordo mais cedo, sem necessidade de desenvolver todo o processo judicial.

- **Atrair o investimento e ajudar a criar emprego**

Os litígios em matéria laboral deveriam ser resolvidos o mais rapidamente possível, em benefício das condições de trabalho e da economia. Um sistema rápido e eficaz de resolução de litígios de trabalho seria um factor de atracção de investimento e, consequentemente, de criação de emprego.

A **mediação laboral** permitiria a obtenção de acordos extrajudiciais de forma célere, assim, contribuindo para uma rápida solução de conflitos que prejudicam o desenvolvimento económico e a criação de emprego.

Desvantagens:

- Na realidade moçambicana, a **mediação obrigatória** só contribui para a manobra dilatória por parte da entidade empregadora, sobretudo quando o trabalhador reclame a impugnação do despedimento sem justa causa;
- Muitas vezes, a entidade empregadora nem sequer se digna a aceitar o convite dos órgãos de mediação laboral, no caso concreto, do MITRAB. Dando exemplo, um trabalhador da Companhia Industrial da Matola (CIM), de nome **Eduardo Júlio Nhatungo**, solicitou a mediação da Direcção Provincial de Trabalho de Maputo, reclamando uma indemnização na sequência de despedimento sem justa causa, a empresa não respeitou a notificação, por duas vezes, pautando pela ausência sem justificação;
- Os funcionários do MITRAB não têm formação académica e específica para a mediação de conflitos laborais. Por exemplo, os mediadores não têm formação em ciências jurídicas nem Administração Pública ou noutras ciências sociais como Psicologia de Trabalho ou Sociologia Laboral;
- Resolução não atempada dos conflitos laborais, acabando na submissão intempestiva aos tribunais de trabalho, em virtude de manobra dilatória da entidade empregadora.

3. Tramitação do Processo Laboral

3.1. Introdução

Na abordagem deste tema, não pretendemos esgotá-lo, nem exaustiva e completa a análise sobre o Código do Processo do Trabalho (Decreto-Lei nº 45 497, de 30 de Dezembro de 1963, sendo extensivo a Moçambique pela Portaria nº 87/70, de 2 de Fevereiro), contudo, temos em conta que se trata de um instrumento de consulta das fases que antecedem a decisão (condenação) de uma causa em Tribunal Laboral, nomeadamente:

- Petição Inicial, Citação, Contestação, Avaliação de provas, Audiência, Conciliação ou Julgamento e Recurso.

No Direito de Trabalho, o padrão de referência é marcado pela desigualdade originária dos sujeitos: Trabalhador e Entidade Empregadora, ou seja, pela diferença de oportunidades e capacidades objectivas de execução de interesses próprios, daí que este direito possua como função primordial à compensação da referida debilidade, assumida como um pressuposto de intervenção normativa.

Dado que a subordinação e a dependência económica do trabalhador são susceptíveis de limitar ou eliminar a sua capacidade de exigir e fazer valer os seus direitos na pendência da relação do trabalho, o ordenamento laboral estrutura e delimita poderes na direcção e organização da entidade empregadora, submetendo-o ao controlo administrativo, judicial e sindical.

Entendemos que a submissão da entidade empregadora à Constituição é uma conquista que vem reflectida na evolução constitucional.

Em Moçambique, o Capítulo V da Constituição da República incorpora a protecção do trabalhador.

3.2. Petição

Petição Inicial é o articulado em que o autor faz a proposta da acção ou do acto processual, através do qual o titular de um direito violado ou ameaçado nas acções de

condenação requer do tribunal o meio de tutela jurisdicional cujo objectivo é a reparação da violação ou afastamento da ameaça¹⁸.

Todavia, a iniciativa e o impulso processuais cabem *as* partes, como preconiza o Código de Processo de Trabalho¹⁹. Neste contexto, não pode haver uma acção sem petição inicial, isto é, *sem petição inicial* não há concessão oficiosa da tutela jurisdicional²⁰.

A petição inicial deve ser feita em articulados, para permitir que haja melhor sistematização dos factos susceptíveis de serem levados a especificação ou ao questionário, nos termos dispostos no artigo 151º do CPC (Código do Processo Civil).

Explicando isto por outras palavras, *petição inicial* é o articulado através do qual se propõe uma acção, formulando um determinado pedido e expondo os respectivos argumentos de facto e de direito, pelo qual o titular de um direito violado requer ao tribunal o meio de tutela jurisdicional para a reposição do direito violado.

“ A petição ou requerimento devem ser apresentados por uma das seguintes formas:

- a) por escrito, descrevendo breve e discriminadamente os factos que motivam o pedido, apresentando provas documentais existentes e oferecendo testemunhas;*
- b) verbalmente, perante o tribunal competente, devendo as declarações prestadas ser deduzidas a escrito.*

Fora dos casos previstos na lei, o direito de recorrer aos tribunais de trabalho extingue-se decorridos seis meses sobre a data em que qualquer das partes tomou conhecimento dos factos que fundamentam a sua pretensão²¹.”

Os articulados que constituem peças ou artigos sob a forma de preposição gramaticais seguidas e enumeradas pelas partes que introduzem a lide expondo os argumentos da acção e da defesa, formulando o pedido correspondente²².

¹⁸ Antunes Varela. Manuel de Processo Civil (pag. 224)

¹⁹ N° 1 do art. 35 da Portaria n° 8770

²⁰ Art. 16º da Lei 18/92, de 14 de Outubro

²¹ Alíneas a) e b) do art. 16º da Lei n° 18/92, de 14 de Outubro

²² N° 1 do art. 151º CPC

Como nos referimos acima, estes articulados são compostos de pedido e da causa do pedir, que é o meio de tutela jurisdicional requerido pelo autor, ou melhor, reconhecimento judicial do seu direito violado, e o facto concreto que serve de fundamento do efeito jurídico pretendido, respectivamente.

3.3. Citação

Citação é o acto processual pelo qual se dá a conhecer ao réu de que foi proposta determinada acção contra ele, e é chamado ao processo para apresentar a sua defesa, num prazo de oitos dias, querendo, nos termos preceituados *in fine*, no nº 1 do artigo 22º da Lei 18/92, de 14 de Outubro.

3.4. Contestação

O acto através do qual o demandado responde a pretensão formulada pelo requerente. No sentido usual, o termo *contestar* significa: negar, contrariar, desdizer, regatear, discutir²³.

A resposta da citação que no requerido der, designa-se **contestação**, que pode por excepção ou por impugnação. *“Diz-se por excepção quando o réu alega factos que obstem a apreciação do mérito da acção ou que, servindo de causa impeditiva, modificativa ou extintiva do direito invocado pelo autor determinam a improcedência total ou parcial do pedido. E por impugnação, quando contradiz os factos articulados na petição ou quando afirma que esses factos não podem produzir o efeito jurídico pretendido pelo autor”²⁴.*”

A falta de contestação determina, em princípio, a imediata condenação no pedido, sem necessidade de audiência²⁵, no prazo de oito (8) dias²⁶. A consequência imediata é a confissão dos factos articulados pelo autor, traduzindo-se, deste modo, na passagem de imediato da petição inicial para a condenação.

O acto que se pratica fora do prazo implicará a justificação ou multa, nos termos dos nºs 4 e 5 do artigo 145 do CPC.

²³ In. Ana Prata. Dicionário Jurídico – art. 487º CPC

²⁴ Nº 2 do art. 486 CPC

²⁵ Nº 2 art. 22º da Lei 118/92, de 14 de Outubro

²⁶ In fine, nº 1 do art. 2º

O nº 2 do artigo 35 da Portaria 87/70 faz uma advertência **as** partes para não formularem pedidos ilegais, ano articularem factos contrários **a** verdade, nem requerem diligencias meramente dilatórias, sob pena de multas e sem prejuízo de outras sanções previstas na lei.

3.5. Avaliação das provas

No impulso processual de um pleito laboral, a avaliação das provas cabe ao juiz e aos advogados que têm interesse no processo²⁷.

3.6. Audiência e Julgamento

Audiência é a sessão que se realiza no tribunal e, de forma geral, é pública, em que é discutida e julgada uma causa. Nesta fase do Processo do Trabalho, a audiência ocorre no termo da fase dos articulados que devem anteceder **a** proferição do despacho saneador, pelo juiz, ou seja, audiência preparatória²⁸.

Julgamento é o acto do processo através do qual o tribunal faz a apreciação das provas produzidas ao longo de todo um processo, e principalmente, na audiência, decidindo quais, de entre os factos quesitados, entende encontrarem-se provados e quais os que não estão, aplicando, finalmente, as regras de direito adequadas **a** situação de facto apurada. O julgamento de uma causa é materializado em sentença ou num acórdão²⁹.

Durante a **discussão e julgamento da causa**, é importante ter em conta o plasmado nos artigos que abaixo se transcrevem³⁰:

- “ A Instrução, discussão e julgamento serão sempre feitos pelo juiz singular, que julgará em matéria de facto e de direito³¹”;
- “ Os depoimentos prestados na audiência de discussão e julgamento serão reduzidos a escrito³²”;
- “ As respostas aos quesitos são dadas em despacho proferido, imediatamente³³”;

²⁷ Art. 64º da Portaria nº 87/70

²⁸ In. Ana Prata. Dicionário Jurídico

²⁹ In. Ana Prata. Dicionário Jurídico

³⁰ Portaria nº 87/70

³¹ Art. nº 63º da Portaria nº 87/70

³² Nºs 1 e 2 do art. 63º da Portaria 87/70

³³ Nº 3 do art. 63º da Portaria 87/70

- “ Efectuadas as diligências de produção de provas que não possam deixar de ter lugar, antes de audiência de discussão e julgamento ou expirado o prazo marcado nas cartas, o juiz designará um dos quinze dias imediatos para essa audiência³⁴. ”

Falta ao julgamento

Com as partes devidamente notificadas, a falta de comparência sem justificação implicará a condenação no pedido, quando a falta seja do demandado, e, desistência do pedido, quando a falta seja do requerente³⁵.

Constatando-se a ausência injustificada das duas partes, devidamente notificadas, o processo será arquivado, não podendo o mesmo pedido voltar a ser apresentado ao tribunal de trabalho³⁶.

Em caso da falta de qualquer das partes que tenha sido edital mente notificada, o tribunal resolverá conforme for justiça e de acordo com os elementos que forem apurados³⁷.

3.7. Conciliação

De com o preceituado no artigo 20 da Lei 18/92, de 14 de Outubro, é a resolução de um conflito de interesses de trabalho que consta de uma negociação assistida, onde para além das duas partes, uma terceira entidade que presta auxílio aos dois intervenientes a encontrar uma plataforma de consenso, ou melhor, consiste na aproximação das posições das partes com vista encontrar uma solução pacífica para a resolução do litígio laboral.

Se da tentativa de conciliação resulte um acordo satisfatório para ambas as partes em litígio na esfera das relações laborais, esta põe termo ao processo³⁸.

As diligências para a conciliação são levadas a cabo pelo tribunais, mediante uma petição e, em qualquer fase processual, desde que elas sejam possíveis³⁹.

Nenhuma disposição legal estabelece qualquer conteúdo formal a que deve obedecer o resultado positivo ou negativo da conciliação, contudo, a prática, desde sempre seguida, tem sido a de se lavrar uma acta, em que os intervenientes a subscrevem, onde constem

³⁴ Nº 1 do art. 64º da Portaria nº 87/70

³⁵ Nº 2 do art. 17º da Lei 18/92, de 14 de Outubro

³⁶ Nº 3 do art. 17º da Lei 18/92, de 14 de Outubro

³⁷ Nº 2 do art. 18º da Lei 18/92, de 14 de Outubro

³⁸ Arts. 509º e 287º, d) CPC

³⁹ Art. 20º da Lei 18/92, de 14 de Outubro

os termos e as condições em que se exprime aquele resultado. A acta de conciliação é reduzida a escrito, devendo o texto conter indicações precisas que respeitam as prestações, prazos, lugar de cumprimento, e assinada pelas partes⁴⁰.

Havendo Acordo

Os respectivos termos deverão reduzir-se a escrito e assinados pelas partes; os autos devem conter indicações precisas respeitantes a prestações, os respectivos prazos e o local de cumprimento⁴¹.

Cumprimento do Acordo

O cumprimento do acordo deverá obedecer a lei geral. O seu incumprimento por um prazo de trinta dias, por qualquer das partes, incorrerá na pena aplicável ao crime de desobediência⁴². No cumprimento e no exercício do correspondente acordo, as partes devem agir segundo os princípios de boa fé.

Não Havendo Acordo

Nos casos em que não há acordo entre as partes, marcar-se-á a data de julgamento⁴³.

No processo laboral em que não há acordo entre as partes, e findos os articulados:

- O Juiz da causa designará a data da audiência de julgamento;
- Neste contexto, o cartório notificará os intervenientes: O autor, o demandado e as testemunhas de ambas as partes com cominação ao seguinte:

Se a falta for do lado do réu, o autor solicita a condenação do pedido;

- Se a falta for do autor, o réu requer a absolvição da instância;

- Caso nenhuma das partes não justifiquem as suas ausências, o processo será arquivado.

- As partes serão notificadas para pagarem os preparos e despesas para o julgamento, em que não se efectuando o pagamento, o julgamento correrá sob pena de não proceder a produção de prova;

⁴⁰ N° 2 do art. 20° da Lei 18/92

⁴¹ Idem

⁴² N° 1 do art. 24° da Lei 18/92

⁴³ N° 1 do art. 64° da Portaria n° 87/70

- No dia de audiência de julgamento, após a constituição do tribunal, o Juiz Presidente declara aberta a sessão, na presença dos juízes eleitos e as partes intervenientes;
- Há lugar a debate das questões prévias que têm a ver com o seguinte:
 - Excepções ou suscitados, onde se fala da prescrição do pedido da caducidade da acção.
 - Em seguida, discute-se a matéria de facto, nos termos do artigo 63º do CPT e ss:
 - Onde as testemunhas são ouvidas, para a produção da prova;
 - Concluída a audição, o processo é remetido ao Ministério Público para a vista da má fé, com a finalidade de ser ver se houve incumprimento da lei, ou litigantes da má fé;
 - Depois do Ministério Público, o processo volta ao juiz, para a decisão e sentença.

3.8. Sentença

Sentença é a decisão final do conflito proferida pelo juiz.

Do artigo 68º CPT extrai-se o seguinte:

- Inicia com apresentação do relatório onde se narra toda a notícia de factos ocorridos durante a sessão de julgamento ou audiência;
- Após a análise dos factos, o juiz aplica a matéria de direito para a condenação ou absolvição das partes conflituantes.

Depois da condenação, o tribunal notifica as partes da sentença, onde o réu pode recorrer, querendo, no prazo de 20 dias, se o mesmo for de apelação, ou no prazo de 10 dias, se o recurso for de agravo⁴⁴. Não havendo recorrência no prazo de 20 dias estipulados e nos termos que a lei preceitua, a decisão transita em julgado.

Sempre que uma das partes interponha recurso, a sentença fica suspensa.

3.9. Recursos

O recurso é o pedido de reapreciação de certa decisão judicial apresentada no mesmo tribunal que julgou o caso, para ante um órgão judicial superior.

Das disposições legais que constam do Código de Processo de Trabalho, na Portaria nº 87/70, indicam-se as seguintes:

⁴⁴ Art. 76º da Portaria nº 87/70

- As decisões dos tribunais da jurisdição do trabalho podem ser impugnadas através do recurso, segundo as normas de competência em razão da hierarquia.⁴⁵
- Os recursos podem ser ordinários ou extraordinários:
São **Ordinários** a apelação, o agravo e o recurso para o tribunal pleno; são **Extraordinários** a revisão e a oposição de terceiros⁴⁶.
- O prazo para interpor recurso de agravo é de dez (10) dias⁴⁷;
- O prazo para a interposição do recurso de apelação é de vinte (20) dias⁴⁸.
- As alegações de recurso devem ser claras, concisas e especificadas⁴⁹.

É importante fazer referência de que no processo laboral, há dois tipos de recursos: O de **Agravo**, que corre no prazo de 10 dias, não pendendo este recurso, porque é de despacho; neste caso concreto, haverá direito ao recurso de **Apelação** para a parte vencida, no prazo de 20 dias.

Obrigatoriamente, o recurso deve ser elaborado por um advogado.

⁴⁵ Art. 74º CPT

⁴⁶ Art. 75º CPT

⁴⁷ N° 1 do art. 76º CPT

⁴⁸ N° 2 do art. 77º CPT

⁴⁹ N° 1 do art. 77º CPT

Conclusões

Esta dissertação tinha como fim analisar a obrigatoriedade de resolução extrajudicial de conflitos laborais imposta por lei laboral (art. 184º da LT), à mediação do MITRAB, uma vez que não existem centros independentes de mediação de litígios laborais, particularmente no campo de impugnação de despedimento sem justa causa, em Moçambique.

Concluimos que a mediação extrajudicial de conflitos laborais pelo MITRAB não tem carácter vinculativo e de obrigatoriedade à entidade empregadora, razão pela qual esta respeita a citação do órgão de mediação, se assim o entender, aliás, nenhuma disciplina jurídica enfrenta injustiças como o Direito do Trabalho

O contrato de trabalho, como qualquer outra relação jurídica, surge, desenvolve-se e, depois de um período curto ou prolongado de tempo, é inevitável a sua extinção, quer por razões decorrentes da vontade de ambas as partes da relação laboral, quer em virtude de acontecimentos que delas não dependem. Entende-se que não há relação laboral vitalícia, ou melhor, que obrigue o trabalhador para toda a sua vida, pois, se isso ocorresse, estaria violado um dos principais preceitos plasmados pela OIT de que a cultura laboral contemporânea defende, a liberdade de trabalho.

O contrato de trabalho nasce da vontade das partes contratantes, suspende-se ou conhece interrupção por força da disposição legal - *ex vi legis* - e extingue-se ou cessa nas seguintes hipóteses:

- I- Pela expiração do prazo, quando a termo;
- II- Por motivo da força maior, na forma da lei;
- III- Por força judicial;
- IV- Morte do trabalhador;
- V- Pela livre manifestação das partes contraentes, rescisão bilateral;

VI- Pela rescisão unilateral, com ou sem justa causa por parte do empregador e por parte do trabalhador.

Contudo, não é justo que a simples soberana vontade da entidade empregadora, através do despedimento sem justa causa, negue ao trabalhador aquilo que são os meios indispensáveis à sua sobrevivência.

A **Mediação dos Conflitos Laborais** tem enquadramento no ordenamento jurídico moçambicano, embora não se qualifique, de forma clara, os requisitos que um **mediador** deve reunir para o ser.

A Lei Laboral (LT), embora indique os procedimentos de acesso aos Tribunais do Trabalho do trabalhador em caso de um conflito laboral, impõe peremptoriamente que o referido acesso está condicionado à solicitação prévia de mediação do conflito laboral ao MITRAB.

Só depois de fracassada a mediação laboral do MITRAB é que o trabalhador pode intentar uma acção em juízo, por exemplo, para impugnar a cessação do contrato de trabalho sem justa causa. Esta imposição legal dá azo ao empregador entrar na inércia de uma manobra dilatória para resolução do conflito, contribuindo para a perpetuação de ilicitude no despedimento.

A lei não dá a opção de livre escolha ao trabalhador, em função do conflito que o opõe à sua entidade empregadora, entre a solicitação prévia da mediação ao MITRAB, ou o acesso directo, sem condicionalismo, aos tribunais do trabalho.

Portanto, o artigo 184º da LT veda o acesso directo dos trabalhadores aos tribunais do trabalho para a resolução dos litígios laborais. Este impedimento legal, sobretudo para a impugnação do despedimento sem justa causa, acaba não contribuindo para a celeridade do processo, arrastando-o por um período longo, sabido, por outro lado, a

morosidade com que os tribunais dão vazão para dirimir sobre problemas da natureza laboral.

Chegámos a esta conclusão, porque das assistências efectuadas nas sessões de mediação levadas a cabo pelo MITRAB, constatou-se que as entidades empregadoras não se fizeram presentes, nem mesmo através dos seus representantes legais ou administrativas, pautando pela ausência sem justificação.

Por exemplo, a Companhia Industrial da Matola (CIM) teve, em Junho último, cinco citações para se fazer presente à Direcção Provincial do Trabalho de Maputo, em resultado do mesmo número de queixas dos trabalhadores, tendo pautado pela ausência sem nenhum motivo que o justifique. De nada valeu àquele órgão de mediação dos conflitos laborais mandar a segunda notificação.

A lei (LT) não prevê nenhuma medidas administrativas (como, por exemplo, multa) a serem aplicadas contra aquelas entidades empregadoras que são citadas ou notificadas e não se fazem presentes ao órgão de mediação (MITRAB) sem nenhum motivo justificativo.

Do estudo feito, concluímos que o Conselho de Ministros ainda não criou os Centros de Resolução dos Conflitos Laborais, nos termos do artigo 269º da LT, continuando esta missão sob a alçada do Ministério do Trabalho. Como disposição legal transitória, o MITRAB, através do Diploma Ministerial Nº 75/2008, de 13 de Agosto, instituiu a criação das Comissões Provinciais de Resolução de Conflitos Laborais, nos termos dispostos no artigo 270º da LT. Estas Comissões não são órgãos independentes, uma vez que estão sob tutela do MITRAB, entidade da Administração Pública, cujas características são integralmente estaduais.

Se o empregador despede o trabalhador sem motivo justo, obriga-se, ou seja, deve, por força da lei, indemnizar, visto que tirou algo que pertenceu ao obreiro, os meios imediatos para a satisfação das suas necessidades.

Recomendações

A actual lei laboral em vigor em Moçambique pode ter sido melhorada, contudo, ainda não é peremptória quanto à proibição de despedimentos sem justa causa, deixando espaço para a prática de ilicitudes por parte da entidade empregadora quanto a esta matéria.

A lei (LT) deve expressar, claramente, os direitos indisponíveis do trabalhador, tais como a não recusa da remuneração, proibição de despedimentos sem justa causa, entre outros.

A recorrência do trabalhador à mediação dos conflitos laborais não deve ter um carácter de obrigatoriedade, sabido, sobejamente, que há situações em que o empregador nem sequer está interessado em sentar-se à mesma mesa com o seu trabalhador para a resolução de um conflito laboral como o despedimento sem justa causa. O empregador pensa que já não tem nenhuma relação de trabalho com o trabalhador despedido.

Uma vez que a lei laboral não vincula de forma obrigatória a comparência da entidade empregadora à mediação do MITRAB quando citada ou notificada, o trabalhador fica numa situação de impasse, assim como o próprio órgão de mediação.

Com vista a aproximar cada vez mais a lei laboral aos interesses do trabalhador, por ser o co-contratante mais fraco na relação de trabalho, julgamos pertinente:

- A alteração do artigo 184º da LT, no sentido de facultar ao trabalhador o livre arbítrio na escolha do órgão que vai dirimir um determinado conflito laboral (se judicial ou extrajudicial) que o opõe à sua entidade patronal, sobretudo no que diz respeito à impugnação do despedimento sem justa causa;

- Criação dos Centros de Resolução de Litígios Laborais independentes, envolvendo os membros da comissão consultiva do trabalho, em obediência ao artigo 269 da LT;
- Regulamentação da presente lei laboral;
- Na regulamentação para a criação dos órgãos de mediação de resolução de conflitos laborais, é importante um trabalho conjunto entre os Ministérios da Justiça e do Trabalho;
- Os membros dos órgãos de mediação de conflitos laborais devem incluir juristas e outros especialistas em assuntos laborais, para além dos sindicatos, pois, até este momento, os mediadores do MITRAB nem sequer são juristas, todavia, não pretendemos dizer que isso seja o requisito “*sine qua non*”.

Em anexo, propomos um formulário a ser preenchido pelo trabalhador interessado ou seu representante para solicitar a mediação ou intentar uma acção em tribunal, em caso de conflito laboral. Trata-se de proposta para a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Bibliografia

ALFREDO, Benjamim. *Regime Jurídico do Processo Disciplinar e do Despedimento*, 1ª Edição, 2002, Maputo;

ANTUNES, Carlos A. L. Morais & GUERRA, Amadeu F. Ribeiro. *Despedimentos e Outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1984;

CASIMIRO, Duarte da Conceição. *A Suspensão e a Cessação da Relação de Trabalho*, Edição OTM-CS e FES, CIEDUMA, 2009, Maputo;

CONCEIÇÃO, Henrique França. *Direito do Trabalho*, Portugal;

DOS SANTOS, José de Castro. *Manual Elementar de Direito do Trabalho*, Editora Rei dos Livros, 1998, Portugal;

FERNANDO, António de Lemos Monteiro. *Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2006;

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Edições Almedina, Coimbra, 2006;

MESQUITA, José Andrade. *Direito do Trabalho*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2ª Edição, 2004;

NASCIMENTO, Amouri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Editora Saraiva, São Paulo, 1986;

NETO, Nello Andreotti. *Direito do Trabalho*, Editora Rideel, Ltda. São Paulo, 1981;

PRATA, Ana. *Dicionário Jurídico*, 4ª Edição, Almedina. Coimbra, 2005;

VARELA, João de Matos Antunes. *Manual de Processo Civil*, Coimbra;

Sites

GOOGLE – Wikipédia: Enciclopédia Livre.

Legislação

Constituição da República de Moçambique – 2004, Imprensa Nacional;

Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho, Imprensa Nacional;

Portaria nº 87/70, de 1 de Setembro – Tramitação do Processo Laboral;

Decreto nº 24/98, de 2 de Junho – Alçadas, Imprensa Nacional

Código do Processo Civil (1967), Decreto-Lei nº 1/2005, de 27 de Dezembro, introduz alterações ao CPC;

Código Civil (1966);

Lei nº 18/92, de 14 de Outubro – Lei de Criação dos Tribunais do Trabalho, Imprensa Nacional;

Lei nº 11/99, de 8 de Julho – Lei da Arbitragem, Imprensa Nacional;

Código do Processo de Trabalho – Decreto-Lei nº 45 497, de 30 de Dezembro de 1963;

Código do Trabalho de Portugal;

Diploma Ministerial nº 75/2008, de 13 de Agosto – Criação das Comissões de Resolução dos Conflitos Laborais;

Lei nº 8/98, de 20 de Julho (Lei do Trabalho já revogada).

ANEXO I

MINISTÉRIO DO TRABALHO/TRIBUNAL DO TRABALHO

Formulário

(Artigo 69º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto)

Nome:

Morada:

B. I. Nº:

Emitido em / /20....

Função/Categoria:

Data do Despedimento: / /20..

INTENTA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO PROMOVIDO POR

Empresa/Nome:

Sede/Endereço:

NUIT da Empresa:

Local e Data:

Assinatura

Anexa: Despacho do Despedimento

Nota: Todos os campos do formulário são do preenchimento obrigatório.