

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

A POLITÉCNICA

**Área de Formação em Ciências Jurídicas
Licenciatura em Ciências Jurídicas**



Ana de Jesus Paixão da Costa Dias

**Título do Trabalho:
Efeitos das Faltas ao Serviço em geral
e por
Motivo de Detenção em especial.**

Maputo, Maio de 2011

Ana de Jesus Paixão da Costa Dias

**Título do Trabalho:
Efeitos das Faltas ao Serviço em geral
e por
Motivo de Detenção em especial.**

Trabalho apresentado para a obtenção
do grau de licenciatura no curso de
Ciências Jurídicas, na Universidade
Politécnica – A Politécnica.

Tutor: Dr. Manuel Rodrigues

Maputo, Maio de 2011

DECLARAÇÃO DE HONRA

Declaro que este trabalho de defesa para conclusão da Licenciatura em Ciências Jurídicas nunca foi apresentado na sua essência para obtenção de qualquer grau académico e constitui resultado da minha pesquisa e elaboração pessoal.

Maputo, Maio de 2011

A autora

(Ana de Jesus Paixão da Costa Dias)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Inês Martinho e Alberto da Costa (in memória), ao meu marido Fernando Dias, aos meus filhos Cássia e Celso Dias, aos meus irmãos que, com carinho e apoio acreditaram no meu progresso académico. Aos meus amigos e à família no sentido africano do termo.

AGRADECIMENTOS

Os meus especiais agradecimentos:

A Deus e ao meu marido Fernando Dias, que sempre estiveram comigo quando precisei, e tenho a certeza que sempre estarão.

Aos meus pais pela dedicação e esforço em me proporcionar uma boa educação.

Aos docentes do curso de Ciências Jurídicas, por me terem transmitido o perfil adequado de um profissional de Administração Pública bem como do sector privado nacional e, em especial ao meu Supervisor Dr. Manuel Rodrigues por ter contribuído na transmissão de conhecimentos que culminaram com a elaboração do presente trabalho.

O meu especial agradecimento vai também a todos os meus colegas do curso de Ciências Jurídicas.

Finalmente aos meus amigos que me apoiaram na realização do trabalho e a todos os trabalhadores e colaboradores que fizeram parte das entrevistas e inquéritos do presente trabalho, por me terem fornecido informações relacionadas directamente com o tema em alusão que foram muito valiosas na sua elaboração.

ABREVIATURAS

CPP – Código de Processo Penal moçambicano.

CT – Código de Trabalho.

CLT – Consolidação da Lei de Trabalho.

LGTRA – Lei Geral de Trabalho da República de Angola.

Inq – Inquiridos.

IGT – Inspensão Geral de Trabalho.

nº - Número .

Resp – Resposta.

TI – Teoria da Instituição.

ÍNDICE DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1: Número de funcionários inquiridos por sexo.....	42
Tabela 2: Avaliação do grau de conhecimento por parte dos trabalhadores sobre prisão preventiva.....	43
Tabela 3: Análise da prisão sob o ponto de vista de corte dos direitos após a liberdade do trabalhador.....	44
Tabela 4: Análise do procedimento dos trabalhadores em casos de perda dos seus direito.....	45
Gráfico 1: Número de Funconários entrevistado.....	46
Gráfico 2: Prisão preventiva de trabalhadores por terem reunido indícios suficientes de prática de um crime.....	48
Gráfico 3: Análise de retorno aos postos de trabalho no caso de inocência.....	48
Gráfico 4: Tipos de faltas nos caso de ausência no local de trabalho.....	49

RESUMO

O presente trabalho analisou os efeitos das faltas ao serviço em geral e as por motivos de detenção e suas implicações para os trabalhadores, tomando como base a Lei de Trabalho de Moçambique – Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto.

Para o alcance dos objectivos da questão que nos propomos a analisar tivemos que recorrer a certos métodos e técnicas de pesquisa. Assim, como métodos tivemos o histórico, comparativo e monográfico. Com o método histórico pretende-se olhar como é que ao longo do tempo como é que o Estado moçambicano foi desenvolvendo leis. O método comparativo permitirá de forma comparada analisar como é que os países falantes da língua portuguesa olham para a questão jurídico-laboral. Com o método monográfico pretende-se trazer algumas instituições concretas para analisar e apresentar o conteúdo em forma de monografia. Importa referir que para a concretização destes métodos recorreu-se às seguintes técnicas de pesquisa: a revisão de literatura e análise documental, entrevistas semi-abertas e inquéritos.

Assim, da pesquisa bibliográfica constatou-se que falta é toda a situação de não-comparência do trabalhador ao serviço no local e no tempo de trabalho, independentemente do motivo que a determine. Por sua vez, a prisão preventiva consiste numa espécie de prisão cautelar de natureza processual, consistente na medida restritiva de liberdade determinada pelo juiz, em qualquer fase do inquérito policial ou da instrução criminal.

De acordo com a pesquisa realizada, quer seja: análises dos inquéritos, das entrevistas e da análise documental ficou claro que a legislação trata dos aspectos de faltas por motivo

de detenção ou prisão preventiva mas, ainda prevalece por parte dos empregadores pouca capacidade de interpretar destes dispositivos legais.

Como forma a salvaguardar os plenos direitos dos trabalhadores de uma forma geral recomendamos que as instâncias que versam sobre estas matérias façam um esforço no sentido de formar e fiscalizar cada vez mais os empregadores na matéria da legislação de trabalho moçambicana, para que se evite assim penalizar os direitos que asseguram o trabalhador em prisão preventiva.

SUMÁRIO

<i>Declaração de honra</i>	i
<i>Dedicatória</i>	ii
<i>Agradecimentos</i>	iii
<i>Abreviaturas</i>	iv
<i>Índice de Tabelas e Gráficos</i>	v
<i>Resumo</i>	vi
I. Introdução.....	1
Objectivos.....	6
1.Objectivo Geral.....	6
2.Objectivo Específico.....	6
3. Hipóteses.....	6
4. Questão de pesquisa.....	6
5. Metodologia.....	7
6. Delimitação da Amostra.....	8
7. Instrumentos de trabalho.....	9
8. Análise de informação.....	9
9. Justificativa/Motivação de estudo.....	10
10. Estrutura do trabalho.....	10
Capitulo II.....	12
Referencial Teórico e Debate Conceptual.....	12
1. Introdução.....	12
2. Referencial Teórico.....	12
3. Debate Conceptual.....	13
4. Faltas.....	13
5. Serviço.....	16
6. Detenção.....	17
7. Prisão.....	17
Capitulo III.....	20
Análise Comparativa entre as Diferentes Leis de Trabalho.....	20
1. Introdução.....	20

2. Modalidades ou tipos de faltas.....	20
2.1. Falta Justificadas.....	20
2.1.1. Modalidades ou Tipos de Faltas Justificadas.....	21
2.2. Falta Injustificadas.....	22
2.2.1. Efeitos das Faltas Injustificadas.....	23
2.2.2. Destrinça entre Faltas Justificadas e Injustificadas.....	24
3. Análise Comparativa das faltas nos países falantes da língua portuguesa.....	24
3.1. Faltas por Motivos de Detenção ou Prisão.....	24
Direito Comparado.....	29
4. Modalidades ou tipos de faltas em alguns países da CPLP (análise comparativa).....	29
4.1. Lei Laboral de Macau.....	29
4.2. Lei Laboral de Angola.....	30
4.3. Lei Laboral do Brasil.....	32
4.4. Lei do Laboral de Moçambique.....	36
5. A Falta ao Serviço Por Motivos de Detenção ou Prisão Constitui Falta Justificada ou Injustificada à Luz da Lei do Trabalho Moçambicana.....	38
6. Dever de Comunicação.....	41
Capítulo IV.....	42
Estudo de Caso.....	42
Análise e tratamento dos dados.....	42
1. Análise e descrição de dados dos inquiridos e entrevistados.....	42
2. Análise dos funcionários inquiridos e entrevistados.....	42
3. Análise e descrição de dados das entrevistas.....	46
Capítulo V.....	50
Conclusões e Recomendações.....	50
4. Conclusões.....	50
5. Recomendações.....	53
6. Bibliografia.....	55
6.1. Fontes doutrinais.....	55
6.2. Legislação Consultada.....	56
6.3. Pesquisa na Internet.....	56

I. INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre os efeitos das faltas ao serviço em geral e as por motivo de detenção em especial e suas implicações para os trabalhadores, tomando como base a Lei do Trabalho de Moçambique – Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto.

Fundamentalmente, a pesquisa feita vai trazer aspectos ligados à vida profissional do trabalhador, alguns pressupostos que salvaguardam a sua continuidade no trabalho e alguns aspectos que obrigam à sua eventual desligação no trabalho.

Importa referir que a vida em sociedade e as consequências inter-relações pessoais exigem a formulação de regras de conduta que disciplinem a interacção entre as pessoas com o objectivo de alcançar o bem comum, a paz e a organização social (Marques, 1997:45¹).

Assim, o direito constitui um conjunto de normas de conduta estabelecidas para regular as relações sociais e garantias pela intervenção do poder público. Destes comentários pode-se dizer que a lei foi feita pelos homens e para os homens.

No que tange ao objecto de estudo que nos propomos analisar pode-se dizer, do ponto de vista jurídico-laboral, que as faltas constituem toda a situação de não comparência do trabalhador ao serviço, isto é, local e no tempo do trabalho, independentemente do motivo que se determina (Fernandes, 2006:385²).

Neste âmbito, e de forma comparada vamos buscar todos os aspectos inerentes à prisão preventiva e sua conseqüente ausência no local de trabalho, procurando, assim, trazer as repercussões para os trabalhadores.

¹Marques, Carlos (1997), *Gestão de Recursos Humanos*, 2ª Edição, Instituto Superior de Gestão Bancária, Lisboa, pag. 45.

² **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; Pág. 385

Contextualização

O tema em análise é realizado no contexto do Direito do Trabalho. Assim, tal como geralmente tem vindo a ser cultivado pelos juslaboralistas, o Direito do Trabalho é relativamente recente, e possui uma história que é importante para a compreensão do seu aparecimento e do seu desenvolvimento estrutural e funcional (Pinto, 1996:23³).

Na fisionomia que o caracteriza actualmente o Direito do Trabalho gerou-se posteriormente à revolução industrial-liberal, que abriu a idade Contemporânea, referindo-se ao trabalho livre e contratual sobre que se estruturou, como um dos seus pilares institucionais, a “sociedade industrial”. Trabalho livre porque, em primeiro lugar, de homens livres, isto é, não escravos, nem servos e, em segundo lugar, porque não forçado, isto é, não imposto coercivamente. Trabalho contratual porque, sendo esse trabalho tipicamente para outrem (por conta de outrem), é o contrato que, exprimindo a liberdade, cria a relação de trabalho na sua fisionomia típica, em que, como prestações fulcrais, nos surgem a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica, por parte do trabalhador, e a retribuição correspondente, por parte do empresário⁴.

Neste âmbito, o direito do trabalho preocupa-se com todas as questões jurídico-laborais, contribuindo assim para a melhoria no processo de elaboração de dispositivos que regulam a relação entre o empregado e os empregadores nas empresas.

Estes dispositivos legais permitem que dentro das empresas e das organizações no geral se verifique uma situação de harmonia e satisfação a todos os níveis, isto é, as organizações aumentam a produtividade e os trabalhadores saem satisfeitos pelas recompensas atribuídas.

Assim, a questão de faltas que vamos analisar também constitui objecto de estudo desta área de ensino e de regulamentação.

³ Pinto, Mário (1996), *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 1ª Edição, pag. 23, Lisboa.

⁴ *Idem*

Em Moçambique esta questão de faltas encontra-se prevista na Lei do Trabalho, onde esta constitui todo tipo de ausência ao serviço e nas horas do serviço. Estas faltas caracterizam-se por justificadas e injustificadas, sendo que estas podem ser vistas no Artigo 103⁵. Neste contexto, qualquer falta ou ausência ao trabalho, seja de que índole for, pode ser previamente autorizada pelo empregador.

No que tange às faltas por motivo de prisão preventiva a lei não prevê os seus efeitos aos trabalhadores sendo que apenas, neste dispositivo, encontra previsto a suspensão contratual para contratos a tempo indeterminado e, para os contratos a tempo determinado nada obsta à sua extinção quando este atinja o seu termo durante o período de suspensão contratual.

Assim, a relevância deste trabalho é de, por um lado, permitir que várias pesquisas científicas e académicas da área tenham um manancial para buscar informações pertinentes. Por outro lado, para os legisladores, com as conclusões e recomendações poder-se-á melhorar o processo de elaboração legislativa e melhorando os vários aspectos as implicações para os trabalhadores das faltas por motivo de prisão preventiva.

Problemática

Alguns tratadistas da matéria de direito laboral advogam o regime de suspensão contratual para os casos de faltas ao serviço por motivo de detenção ou prisão do trabalhador por causas não imputáveis a este.

Neste âmbito a lógica deste regime parece muito simples, ela reside no risco empresarial, que corre pela entidade empregadora e que só cessa perante actividades ilícitas e culposas praticadas pelo trabalhador (Cordeiro, 1994:714⁶).

⁵ Artigo 103 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, documento que aprova a Lei de Trabalho em Moçambique.

⁶ **Cordeiro**, António Menezes (1994); *Manual de Direito de Trabalho*. Pág. 714.

Torna-se evidente que em grande medida, a problemática da justificação de faltas está dominada por juízo de oportunidade e conveniência do empregador, pois, na verdade qualquer falta, seja qual for a sua motivação, pode ser autorizada, aprovada (ou ignorada) pelo empregador (Fernandes, 2006:392⁷).

Importa referir que, mesmo transparecendo o domínio de juízo de oportunidade e conveniência do empregador, alguns autores como Hashimoto⁸ admitem que há casos em que, mesmo se ausentando por mais de 30 dias do serviço, não estará caracterizada justa causa por abandono de emprego, por faltar o elemento volitivo.

É verdade que o empregador e o trabalhador são mútuos colaboradores e a sua colaboração deverá fundamentalmente visar a obtenção de maior produtividade e para a promoção humana e social do trabalhador. Este princípio afirma, fundamentalmente, a exigência de que cada uma das partes do vínculo laboral, atentas as finalidades próprias da contraparte para cuja satisfação o contrato é instrumental, lhes dê, na justa medida, tradução no plano de execução do programa laboral⁹.

Tendo em conta o que foi dito anteriormente faz-nos suscitar a seguinte questão: De que maneira as falta por detenção têm implicações para os trabalhadores?

Delimitação do trabalho

A presente pesquisa tem como horizonte temporal o período que compreende o ano de 2007 até 2010. A escolha deste período justifica-se pelo facto de o ano de 2007 ser o ano em que foi publicada a nova Lei laboral designada por Lei do Trabalho, dispositivo este que procura melhorar a relação entre os trabalhadores e os empregadores.

⁷ **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; Pág. 392

⁸ Hashimoto, (2007: 154)

⁹ **Pinto**, Mário; **Martins**, Furtado & **De Carvalho**, Nunes; “*Comentário à Lei de trabalho*”, vol. I, Pág. 184.

Quanto ao espaço, a nossa pesquisa é realizada em Moçambique com o particular enfoque para os acontecimentos da cidade de Maputo, isto é, tendo em conta a realidade jurídica moçambicana. Importa referir que esta análise é feita considerando as realidades dos países de expressão portuguesa por forma a fazer uma análise comparada, com o objectivo de perceber os elementos comuns ou não em relação ao nosso sistema jurídicos.

OBJECTIVOS

1. Objectivo Geral

O objectivo geral é de analisar os efeitos das faltas por motivo de detenção e suas implicações para os trabalhadores.

2. Objectivo Específico

- Compreender melhor o posicionamento dos empregadores quando os seus colaboradores estão sob detenção sem culpa formada.
- Identificar os procedimentos legais que asseguram a vida profissional dos trabalhadores quando estão detidos.

3. Hipóteses

- Quando os trabalhadores se encontram detidos e sem culpa formada gozam dos direitos que as empresas oferecem aos demais seus trabalhadores.
- Os procedimentos legais não asseguram a vida profissional dos trabalhadores quando estão detidos.

4. Questão de pesquisa

- Como é que os empregadores se posicionam quando os seus trabalhadores se encontram detidos de forma preventiva?
- Será que os procedimentos legais efectuados em Moçambique asseguram a vida profissional dos trabalhadores quando estão detidos?

5. Metodologia

Qualquer pesquisa para que se torne científica, é sempre necessário fazer a comutação de métodos e técnicas.

Segundo Bervian & Cervo¹⁰ “a pesquisa é uma actividade voltada para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos”, sendo que o seu objectivo pode ter origem na tentativa de resolver um problema existente ou na busca de uma nova oportunidade.

Os termos de estudo e pesquisa podem ser utilizados com o mesmo significado e as pesquisas pode ser do tipo: pesquisa exploratória: empregada quando se deseja aprofundar o conhecimento sobre a natureza e abrangência do problema, desenvolver hipóteses e formular questões para estudos posteriores.

Segundo Lakatos & Marconi¹¹ método é “ o conjunto das actividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objectivo – conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho para serem detectados erros e para auxiliar as decisões dos cientistas”. O método de abordagem em pesquisa, processo de escopo amplo e com nível de abstracção bastante elevado para estudo, compreensão e reflexão sobre os fenómenos sociais naturais¹², pode ser de 4 tipos:

Método Indutivo – parte de observações e eventos específicos, e procura alcançar a generalização na formulação de leis e teorias.

Método Dedutivo – parte de leis e teorias, e procura, através delas, explicar ou prever fenómenos particulares.

¹⁰ Bervian, S. & Cervo, M (1983: 50), *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais*, Atlas Editora, 2ª Edição, São Paulo.

¹¹ **Lakatos**, Eva Maria & **Marconi**, Marina de Andrade. (1999), *Sociologia Geral*, 4ª Edição, McGraw Hill, São Paulo, pág. 46

¹² *Idem* pág. 90

Métodos Hipotético – dedutivo a partir da identificação de um problema, constroem um conjunto de hipóteses, que será testado pela observação e pela experimentação.

Método Dialéctico – avalia os fenómenos pela sua interacção, suas contradições e suas modificações.

Os métodos de procedimento são fases mais concretas do processo de investigação, limitadas em domínio e de finalidades mais restrita.¹³ São de 7 tipos: Histórico; Monográfico; Estatístico; Tipológico; Funcionalista; Estruturalista; Comparativo.

Para a concretização deste trabalho fez-se a comutação dos métodos histórico, comparativo e monográfico. Com o método histórico pretende-se olhar como é que ao longo do tempo como é que o governo moçambicano foi desenvolvendo leis que abordam a questão do Direito do Trabalho. Por sua vez, o método comparativa permitirá de forma comparada analisar como é que os países falantes da língua portuguesa olham para a questão jurídico-laboral e buscar a fórmula que mais se adequam a realidade moçambicana. Com o método monográfico pretende-se trazer algumas instituições concretas para analisar e apresentar o conteúdo em forma de monografia.

Importa referir que para a concretização destes métodos recorreu-se às seguintes técnicas de pesquisa: a revisão de literatura jurídica sobre a matéria, método de pesquisa na internet, análise documental, entrevistas semi-abertas e inquéritos.

6. Delimitação da Amostra

O trabalho em pesquisa teve como grupo alvo os trabalhadores do sector privado na Cidade de Maputo e que são regidos pela Lei Laboral, designada por Lei do Trabalho em Moçambique, quer os de nível elementar, de nível básico, médio geral, técnico profissional e superiores, na medida que:

¹³ *Idem* pág. 91

- As faltas ao serviço por motivos de detenção não têm a ver com o nível académico ou posição hierárquica que o trabalhador tiver.

Deste modo, foi possível inquirir “80” trabalhadores de diferentes instituições, o que nos possibilitou posterior análise e o respectivo tratamento de dados. Importa referir que esta amostra foi limitada devido a indisponibilidade dos inquiridos para preencher os formulários que apresentamos.

7. Instrumentos de trabalho

Para obtenção de informações capazes de garantir uma análise mais efectiva do nosso trabalho seleccionou-se a técnica de entrevistas semi-abertas para os trabalhadores com níveis mais altos na hierarquia, isto é, chefes de departamentos que zelam sobre a matéria em estudo como forma a retirar deles os diferentes pontos de vista para melhorar e criar substância para o tema em análise.

Também foram privilegiados com a técnica de entrevistas semi-abertas alguns inspectores do Ministério de Trabalho, alguns Membros da Organização Moçambicana dos Trabalhadores (OTM), Sindicatos de Empresas Privadas e de Segurança e um Juiz que zela pela área civil.

8. Análise de informação

Após fazer-se a recolha da informação, far-se-á a análise de todos os instrumentos à disposição para podermos tratá-los e interpretá-los. Neste contexto serão analisadas as informações das fontes bibliográficas, dos inquéritos, entrevistas e dos diferentes documentos que abordam assuntos jurídico-laborais nestas instituições que tivemos possibilidade de visitar.

Feita a análise e tratamento dos dados recolhidos ao longo da pesquisa, obtiveram-se as conclusões da pesquisa que vinha sendo desenvolvida e, produziram-se recomendações sobre como deve ser feito o processo relativo a faltas e detenções, suas implicações para

os trabalhadores e como melhorar este processo em todas as empresas que operam no nosso país no geral e, na Cidade de Maputo em particular.

9. Justificativa/Motivação de estudo

A gestão de pessoal tem sido uma área que tem merecido nos últimos tempos maior atenção. Esta situação faz com que muitas organizações desenhem políticas com vista a atrair e reter os mesmos profissionais.

Neste contexto, a grande questão que nos levou a desenvolver a presente pesquisa foi o factor de tentar perceber como é que se procede quando um trabalhador está detido. Por outro lado, procuramos trazer as várias perspectivas de diferentes autores em torno da questão do Direito do Trabalho, como instrumento que permite trazer ferramentas para um ambiente sadio nas empresas.

Importa referir que, com a presente pesquisa pretende-se aumentar a gama de informação em torno da matéria em estudo para servir de fonte de inspiração e objecto de pesquisa e, para as futuras pesquisas, pretende-se que este trabalho seja um instrumento para se buscar informação.

10. Estrutura do trabalho

O presente trabalho analisa os efeitos das faltas ao serviço em geral e por motivo de detenção em especial, suas implicações para os trabalhadores, tomado como base o sistema legal moçambicano. Assim, este trabalho estará dividido em quatro (4) capítulos sendo:

O primeiro capítulo é reservado para os aspectos introdutórios constantes no trabalho como o contexto da pesquisa, os objectivos que pretendemos alcançar com a pesquisa, as hipóteses, entre outros aspectos relevantes para a compreensão da pesquisa.

O segundo capítulo está virado para o referencial teórico e o debate conceptual. Quanto ao referencial teórico traremos a teoria que dará suporte para justificar a motivação para a escolha da teoria para a presente pesquisa.

No que tange ao debate conceptual os conceitos que serão trazidos para a presente pesquisa são: Detenção, Trabalhadores, Serviço.

Importa referir que os conceitos não se vão esgotar neste capítulo, sendo que ao longo do trabalho vários conceitos serão trazidos para dar mais sustentabilidade e esclarecimento a situações concretas em estudo.

O terceiro capítulo é reservado para desenvolvimento de uma análise comparativa entre as diferentes leis do trabalho dos países falantes da língua portuguesa, suas limitações, avanços, desafios e perspectiva, procurando buscar elementos específicos e diferenças entre estas legislações em análise neste capítulo.

O quarto, por sinal o último capítulo do nosso trabalho está reservado à análise dos diferentes pontos de vista sobre a questão, procurando, em forma de estudo de caso, olhar para o pulsar dos moçambicanos em torno do tema. Aqui vai-se fazer a interpretação dos questionários de entrevistas e inquéritos que foram administrados a população (amostra).

Feito isto, como término da reflexão vamos trazer as **conclusões e recomendações**.

Com as conclusões será possível trazer o olhar dos funcionários, empregadores e alguns tratadistas da matéria jurídica em torno das implicações das detenções dos trabalhadores em exercício das suas actividades profissionais. Por sua vez, as recomendações serão de extrema importância para melhorar o diálogo e a relação entre os empregados e os empregadores. Estas recomendações também servirão para melhorar o processo do nosso sistema jurídico e legal no tocante à matéria Laboral.

CAPITULO II

REFERENCIAL TEÓRICO e DEBATE CONCEPTUAL

1. Introdução

Pretende-se neste capítulo apresentar por um lado o referencial teórico da análise, que não é mais do que o suporte teórico para a elaboração do presente trabalho. Através dele vamos poder perceber que a sociedade também é uma instituição social que contribui para a consolidação das regras jurídicas. Por outro lado, relativamente ao debate conceptual, este é reservado à apresentação dos conceitos chave para compreensão do tema em análise.

2. Referencial Teórico

Este trabalho é analisado à luz da Teoria da Instituição (TI). De acordo com Ascensão¹⁴ "o maior precursor desta teoria é Hauriou". Hauriou (1967 citado por Ascensão.: *Ibid*¹⁵.) considera que, " a noção de instituição, obscura, embora, é aquela que melhor apreende esta realidade complexa.¹⁶" Dentro de uma orientação idealista, definia a instituição como "uma ideia de obra ou empreendimento que vive e perdura no meio social¹⁷". Outros adeptos desta teoria, e os mais conhecidos, são Renard, Delos e Santi Romano, embora haja também diversidade entre eles.¹⁸

Para o que nos interessa agora, não devemos de facto esquecer que a vida social não se descreve só de modo naturalístico, reduzindo-se a fenómenos naturais ou psíquicos. Compõem-na também sentidos, relações, valores, elementos de ordem cultural que são

¹⁴ Ascensão, José de Oliveira (2001); *O Direito, Introdução e Teoria Geral: Uma perspectiva Luso-Brasileira*; Pág.28

¹⁵ Hauriou, Maurice (1967); *Teoria dell'istituzione e della fondazione (trad. It.)*; Milão (contem: *Aux sources du droit; le Pouvoir, l'Ordre, la Liberté; Leçons sur le mouvement social*).

¹⁶ Ascensão, José de Oliveira (2001); *O Direito, Introdução e Teoria Geral: Uma perspectiva Luso-Brasileira*; Pág.28

¹⁷ *Idem*

¹⁸ *Idem*

tão reais como os outros.¹⁹

"Esses elementos, de que os indivíduos participam, dão afinal a essência de cada sociedade. Por eles a massa de indivíduos forma a unidade de ordem que é a sociedade; são eles que permitem que esta permaneça íntegra no tempo para além da variação dos seus membros".²⁰

O que interessa para o nosso trabalho não é propriamente a Teoria da Instituição (TI) mas o seu produto principal, "as instituições". Segundo Ascensão "a ordem social funda-se pois em instituições: pode exprimir-se por regras, mas essas devem corresponder às instituições sociais"

Com o presente referencial teórico entende-se que as instituições sociais podem exercer influência para o surgimento e consolidação de determinadas regras jurídicas que regulem determinadas relações entre determinadas figuras sociais como é o caso da relação empregador/trabalhador como aborda o nosso estudo.

3. Debate Conceptual

A definição de conceitos constitui um dos primeiros desafios que se nos coloca, em todos os trabalhos de investigação, tendo em conta a diversidade e falta de consenso entre os doutrinários na conceitualização dos mesmos. Para o presente trabalho, os conceitos a que nos referimos são: "**Faltas**"; "**Serviço**"; "**Detenção**" e "**Prisão**".

4. Faltas

De acordo com o Martinez²¹ "a prestação de trabalho, para além de poder ser interrompida durante os mencionados descansos diários, semanais, feriados e férias,

¹⁹ *Idem*

²⁰ Saraiva, José Hermano (1963); *Apostila Crítica ao projecto de Código Civil*; Lisboa; pp.28-31

²¹ Martinez, Pedro Romano (2007); *Direito do Trabalho*; pág. 562

também acontece em caso de faltas, embora estas não visem, directamente, o repouso do trabalhador.” Este autor considera, ainda que, “no caso de faltas justificadas pode, eventualmente, a sua razão de ser relacionada com a recuperação física ou psíquica do trabalhador.²²”

- **Conceitos Doutriniais de Falta**

Do ponto de vista da doutrina dominante considera-se que “ falta é toda a situação de não-comparência do trabalhador ao serviço no local e no tempo de trabalho, independentemente do motivo que a determine²³.” Este autor considera que “para que haja falta é, pois, necessário que seja inobservado o programa temporal de prestação, isto é, que a não-comparência ocorra numa altura em que deveria ser prestado trabalho.²⁴ (Ele Ressalva ainda que “excluem-se, assim, os casos de ausência nos feriados, no dia de descanso semanal, nas férias — casos em que a abstenção de trabalho se insere no domínio da execução do contrato, ou dos seus afeitos normais.²⁵”

Cordeiro define falta como a “a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado²⁶.”

Falta é “*a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia exercer a actividade a que está adstrito*²⁷”

Destes três conceitos é fácil perceber algumas palavras-chave tais como:

- Não-comparência – ausência;
- Serviço – local de trabalho;

²² *Idem*

²³ **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; pág. 385

²⁴ *Idem*

²⁵ *Idem*

²⁶ **Cordeiro**, António Menezes (1994); *Manual de Direito de Trabalho*; pp. 710-711

²⁷ **Ribeiro**, J.J. Teixeira RLJ, 116º - 10; **Franco**, João Melo & **Martins**, Herlander Antunes (1988), *Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos*, Almedina, Coimbra, pág. 601

- Tempo de trabalho – período normal.
- Está obrigado – está adstrito.

Daqui podemos criar um conceito único a saber:

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia exercer a actividade a que está adstrito, independentemente do motivo que a determine.

- **Conceitos Jurídicos de Falta**

A luz da lei que regula as relações jurídicas do trabalho individual/subordinado em Moçambique, isto é, Lei de Trabalho²⁸, o conceito de falta encontra-se inscrito no artigo 103.º, n.º 1 que estabelece “*considera-se falta, a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período a que está obrigado a prestar a sua actividade.*”

A luz da lei que fizemos menção no parágrafo anterior, podemos aferir que considera-se falta:

Primeiro : a ausência do trabalhador no local onde presta serviços; por fim

Segundo: num determinado período que deve realizar as actividades a que esta adstrito.

O artigo 248º, n.º 1 do Código de Trabalho Português²⁹ (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) estabelece que “*considera-se a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.*”

O n.º 2 deste artigo estabelece, também, que “*nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para a determinação da falta.*” O n.º 3 estabelece que se “*caso a duração do período normal de trabalho*

²⁸ Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto

²⁹ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.”

Por sua vez, o nº 7 do artigo 2º da Lei que regula as relações de Trabalho de Macau³⁰ considera-se falta “*a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho sem prévia autorização nem justificação*”.

5. Serviço

O conceito de serviço também é importante para a compreensão do nosso trabalho, pois, este conceito ajudar-nos-á a perceber com maior exactidão, o que se pretende abordar no trabalho quando se diz “**falta ao serviço**”. Importa perceber muito bem o significado do conceito “serviço” porque só assim entenderemos literalmente o conteúdo do trabalho.

Por essa forma, constitui “**serviço** não somente o desempenho de actividade ou de trabalho intelectual, como também a execução de trabalho ou de obra material.”³¹

Pedro Nunes define **serviço** como “o exercício ou desempenho de quaisquer actividades, materiais ou intelectuais, com o fim produtivo ou lucrativo; execução de determinado trabalho físico ou mental³². Duração deste trabalho³³.”

João Melo Franco e Herlander Antunes Martins, registaram três definições da palavra serviços, assim³⁴:

Serviços – consistem, essencialmente, em actividades humanas valiosas³⁵

³⁰ **Lei n.º 7/2008, de 18 de Agosto**; *Apróva a Lei das Relações de Trabalho*; Boletim Oficial nº 33/2008; Macau

³¹ **De Plácido & Silva** (1987); *Vocabulário Jurídico, Forense*; vol. IV; Rio de Janeiro, pág. 215

³² **Nunes**, Pedro (1974); *Dicionário de Tecnologia Jurídica*; Freitas Bastos; Rio de Janeiro/São Paulo, vol. II, pág. 1116

³³ *Idem.*

³⁴ **Franco**, João Melo & **Martins**, Herlander Antunes; *Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos*

³⁵ **Cordeiro**, A. Menezes, *Direitos Reais* (1979); pág. 17

Serviços – “são situações jurídicas atinentes ao direito das obrigações que consistem em acções de homens que satisfazem imediatamente necessidades de outros homens³⁶”

Serviços – “em sentido económico são acções de indivíduos que satisfazem imediatamente necessidades de outros indivíduos. São coisas, portanto, que não têm consistência material, que constituem bens imateriais, incorpóreos, intangíveis³⁷.”

Serviço “*é toda a actividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para administração*”³⁸.

6. Detenção

O interesse em abordar o conceito de detenção no nosso trabalho, prende-se ao facto de tentarmos perceber se existe alguma relação entre o conceito de prisão e o de detenção.

Considera-se **detenção**, para efeitos do Regulamento Português³⁹, como sendo “*toda a privação da liberdade por um período inferior a quarenta e oito horas, bem como a condição da pessoa sujeita ao procedimento de identificação obrigatória.*”

Quando falamos de **detenção** referimo-nos a uma “*clausura temporária, preventiva, provisória (flagrante, pronuncia), ou condenação a pena leve regime brando*”⁴⁰.

7. Prisão

Antes de nos debruçarmos sobre o conceito de prisão preventiva, importa, pois, conceituar prisão. Nesta ordem de ideias:

³⁶ **Cordeiro**, Menezes, (1980), *Direito das Obrigações*; 1º-15.

³⁷ **Ribeiro**, J.J. Teixeira RLJ, 116º - 10; **Franco**, João Melo & **Martins**, Herlander Antunes (1988), *Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos*, Almedina, Coimbra, pág. 743.

³⁸ *Idem*

³⁹ Despacho n.º 8684/99 (2.ª série), de 20 de Abril de 1999, do Ministro da Administração Interna, publicado no Diário da República, II série, n.º 102, de 3 de Maio de 1999: *Regulamento das condições materiais de detenção em Estabelecimentos Policiais*

⁴⁰ *Idem*.

Prisão “*é a supressão de liberdade de locomoção determinada por ordem escrita e fundamentada de autoridade judicial competente ou em virtude de flagrante delito*”⁴¹.

Prisão “*é a privação da liberdade individual de alguém mediante cláusula determinada por ordem escrita da autoridade judiciária competente ou em caso de flagrante delito*”⁴².

Os conceitos de **prisão** acima abordados referem-se à retirada da liberdade individual de alguém por força de uma determinação escrita de um órgão com legitimidade para tal.

Para o propósito do nosso trabalho importa principalmente abordar os conceitos de **prisão preventiva**, visto que constitui uma das premissas do tema em análise.

De acordo com Ribeiro “*prisão preventiva é uma espécie de prisão cautelar de natureza processual, consistente na medida restritiva de liberdade determinada pelo juiz, em qualquer fase do inquérito policial ou da instrução criminal, a fim de garantir eventual execução da pena, seja por conveniência da instrução criminal*”⁴³. Este autor acrescenta, ainda que “*este tipo de prisão só poderá ser decretada quando houver prova da existência do crime e indícios suficientes de autoria*.”⁴⁴

Prisão Preventiva é a mais genuína das formas de prisão cautelar, sendo certamente a mais utilizada dentre aquelas previstas no ordenamento jurídico⁴⁵.

Prisão Preventiva “*não é uma pena aplicada antecipadamente, mas um instrumento cautelar com objectivo de prevenir que o réu cometa danos à investigação, à ordem pública ou económica e na perspectiva de garantir a eventual aplicação da Lei Penal, sendo mantida em cárcere até que ocorra a seu julgamento, se assim for necessário. Pode*

⁴¹ Ribeiro, J.J. Teixeira RLJ, 116º - 10; Franco, João Melo & Martins, Herlander Antunes (1988), *Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos*, Almedina, Coimbra, pág. 815

⁴² *Idem*

⁴³ *Idem*

⁴⁴ *Idem*

⁴⁵ *Idem*.

ser decretada, inclusivé, na fase inicial da persecução criminal, ou seja, durante o inquérito policial⁴⁶.

De acordo com o Código de Processo Penal moçambicano (CPP)⁴⁷, a prisão preventiva é aquela que só pode ser autorizada:

- Em casos de flagrante delito⁴⁸;
- Em casos de crime doloso, a que caiba pena de prisão superior a um ano⁴⁹;
- Em caso de não cumprimento das obrigações a que ficar subordinada a liberdade provisória, nos termos do número 2 e 4 do art. 291 do CPP.

Só é autorizada a prisão preventiva fora de flagrante delito:

1. Quando se verificarem cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Perpetração de crime doloso punível com pena prisão superior a um ano;
 - b) Forte suspeita da prática de crime pelo arguido;
 - c) Inadmissibilidade da liberdade provisória ou insuficiência desta para realização dos seus fins.
2. Quando o arguido, em liberdade provisória, não cumpra as condições a que ela ficar subordinada.

⁴⁶ **De Plácido & Silva** (1987); *Vocabulário Jurídico, Forense*; vol. IV; Rio de Janeiro, pág.302

⁴⁷ Ribeiro, Luis Morgado (2008), *Código de Processo Penal e Legislação complementar*, 2 edição, Digesto Editora, Maputo, pag. 133.

⁴⁸ De acordo com o artigo 287 do CPP flagrante delito a que corresponde a pena de prisão todas as autoridades ou agentes de autoridade devem, e, qualquer pessoa do povo pode, prender os infractores. Se ao facto punível não corresponder a pena de prisão, o infractor só poderá ser detido por qualquer autoridade ou agente da autoridade quando não for conhecido o seu nome e residência e não possa ser imediatamente determinado, ou quando se trate de arguido em liberdade provisória ou condenados em liberdade condicional que tenham infringido as obrigações a que estejam sujeitos.

⁴⁹ Vide número 1 do art. 291 do CPP.

CAPITULO III

ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS DIFERENTES LEIS DE TRABALHO

1. Introdução

Neste capítulo iremos como anteriormente o dissemos, analisar as diferentes leis laborais, designadas por Leis de trabalho dos países falantes da língua portuguesa. Mas, antes de mais, importa aqui apresentar as diferentes modalidades ou tipos de falta ao serviço, porque dentro destas, iremos analisar cada nuance inerente às faltas para em seguida as analisarmos de forma comparativa nos países falantes de língua portuguesa.

2. Modalidades ou Tipos de Faltas

De acordo com Fernandes⁵⁰ existem dois tipos ou modalidades de falta:

- As faltas justificadas;
- As faltas injustificadas.

2.1. Falta Justificadas

São consideradas faltas justificadas “*aquelas que derivam de um motivo atendível, ligado à pessoa do trabalhador ou seus familiares, que justifiquem a sua comparência ao trabalho e que, se forem devidamente comunicadas, não constituem violação do dever de assiduidade*”⁵¹.

Fernandes, entende que “ para que uma falta se possa considerar justificada, não basta que exista um motivo forte para não comparecer ao trabalho: é necessário alegá-lo (perante o dador de trabalho) e, porventura, comprová-lo, se tal for exigido.” Este autor, que temos vindo a citar, considera, ainda, que “ só se considera justificada a falta relativamente à qual o trabalhador invoque (e prove, se necessário) um motivo suficientemente importante”⁵².

⁵⁰ **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; pág. 386

⁵¹ <http://aeiou.expressoemprego.pt/PageTree.aspx?PageTreeId=3770>

⁵² **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; pág. 386

De acordo com a Lei de Trabalho moçambicana⁵³, as faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias.

A mesma fonte⁵⁴ estabelece que, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de direitos relativos à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.

Um dado importante é o que refere Cordeiro que se traduz no seguinte: “ a falta justificada é lícita, no sentido de ser permitida pelo Direito ou, pelo menos, no de não ser censurável⁵⁵.”

A ideia desta frase é que, a falta, quando é devidamente justificada, apesar de ser um incumprimento do dever de trabalho, tem um acolhimento não censurável em termos legais, ou seja, a justificação da falta envolve sempre um juízo de conformidade com a ordem jurídica.

Cordeiro considera que “as faltas justificadas traduzem, em princípio, eventualidades cujo risco corre por conta da entidade empregadora⁵⁶.”

2.1.1. Modalidades ou Tipos de Faltas Justificadas

A Lei de Trabalho moçambicana considera que existem os seguintes tipos de faltas justificadas⁵⁷:

- Cinco dias, por motivo de casamento;

⁵³ N° 5, do Art. 103 da Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Legislação que aprova a Lei de Trabalho de Moçambique.

⁵⁴ Vide nota 53.

⁵⁵ **Cordeiro**, António Menezes (1994); *Manual de Direito de Trabalho*; pág. 711

⁵⁶ **Cordeiro**, António Menezes (1994); *Manual de Direito de Trabalho*; pág. 713

⁵⁷ N° 3, do Art. 103 da Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Legislação que aprova a Lei de Trabalho de Moçambique

- Cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta;
- Dois dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados;
- Em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente;
- As dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;
- As dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;
- Outras, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, tais como participação em actividades culturais e desportivas.

De acordo com a mesma fonte⁵⁸ nas faltas por motivo de doença por um período ininterrupto de mais de quinze dias, o empregador pode submeter o trabalhador à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, para efeitos desta se pronunciar da situação laboral do trabalhador.

2.2. Falta Injustificadas

Faltas injustificadas “são todas aquelas que não se encontram previstas na lei (atenção que a lei prevê que a entidade patronal pode, por sua iniciativa, considerar qualquer situação como falta justificada), ou aquelas que, embora previstas, não são comunicadas à entidade patronal com a antecedência devida, ou sobre as quais não tenha sido feita a prova da sua justificação, quando solicitada⁵⁹.”

⁵⁸ Art. 104 da Lei de Trabalho moçambicana.

⁵⁹ <http://aeiou.expressoemprego.pt/PageTree.aspx?PageTreeId=3770>

2.2.1. Efeitos das Faltas Injustificadas

“Para além de determinarem sempre a perda de retribuição, são descontadas na antiguidade do trabalhador e, quando repetidas, constituem infracção grave no plano disciplinar, podendo, eventualmente, constituir justa causa de despedimento⁶⁰.”

Torna-se evidente que em grande medida, a problemática da justificação de faltas está dominada por juízo de oportunidade e conveniência do empregador, pois; “*Na verdade, qualquer falta, seja qual for a sua motivação, pode ser autorizada, aprovada (ou ignorada) pelo empregador*⁶¹”

De acordo com a Lei de Trabalho moçambicana⁶², podem também constituir efeitos das faltas injustificadas os seguintes:

- As faltas injustificadas por três dias consecutivos ou seis dias interpolados num semestre ou a alegação de um motivo justificado comprovadamente falso podem ser objecto de processo disciplinar;
- A ausência não justificada por quinze dias consecutivos constitui presunção de abandono do posto de trabalho, dando lugar ao procedimento disciplinar;
- Nos casos de ausência não justificada do trabalhador por tempo inferior ao período normal a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho em faltas e sujeitos a desconto na remuneração.

⁶⁰ *Idem*

⁶¹ **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; pág. 392

⁶² Art. 106 da Lei de Trabalho de Moçambique.

2.2.2. Destrinça entre Faltas Justificadas e Injustificadas

Fernandes estabelece a seguinte destrinça entre estas duas figuras jurídicas:

“...as faltas justificadas não determinam a perda da retribuição correspondente, nem afectam quaisquer direitos do trabalhador, mas têm como consequência a perda da retribuição, o desconto na antiguidade e ainda, em casos graves, uma possível acção disciplinar⁶³”

Para concluir, importa referir “*que o modelo de decisão contrária à <<falta justificada>> é o que implica que ela é ilícita e culposa: faltando algum desses elementos, ela é justificada.*⁶⁴” Considera este autor que “a lógica deste regime é muito simples: reside no risco empresarial, que corre pela entidade empregadora e que só cessa perante actividades ilícitas e culposas, praticadas pelo trabalhador⁶⁵.”

Ele acrescenta, ainda, que “este regime é completado pelos deveres de comunicação a cargo do trabalhador e que devem ser diligentemente acatados, portanto, sem dolo e sem negligência, sob pena de haver injustificação, e, ainda, por uma certa margem de risco a cargo do trabalhador: o de não se conseguir a prova dos factos invocados para a justificação.⁶⁶”

3. Análise Comparativa das faltas nos países falantes da língua portuguesa

3.1. Faltas por Motivos de Detenção ou Prisão

Ao longo da vasta investigação das leis laborais de diversos países como a Lei do Trabalho de Macau, a Lei do Trabalho de Portugal a Lei Geral de Trabalho de Angola, a Consolidação de Leis Trabalhista do Brasil e a Lei do Trabalho de Moçambique, nota-se que a situação das faltas por motivo de detenção ou prisão são abordadas de forma tímida como teremos oportunidade de verificar quando estivermos a analisar as Leis do Trabalho destes países acima arrolados.

⁶³ *Idem* pág. 394

⁶⁴ **Cordeiro**, António Menezes (1994); *Manual de Direito de Trabalho*; pág. 713

⁶⁵ *Idem*

⁶⁶ *Idem*

A Lei do laboral de Moçambique e do Brasil abordam este assunto numa forma tímida – o problema do trabalhador detido ou preso – nos termos da Lei laboral Moçambicana⁶⁷ a falta por motivos de prisão constitui uma impossibilidade material, resultante de decisões de entidades alheias à relação de trabalho e que pode estender-se por muito tempo.

Tratando-se de cumprimento de pena de prisão, as faltas devem considerar-se imputáveis ao trabalhador, pois, são consequência de um comportamento cujo carácter culposo foi judicialmente apurado. A opção de conduta do trabalhador resultou ou devia ter resultado da ponderação de todas as suas sequelas, inclusivamente a do impedimento de comparecer ao trabalho. Mas já, ausências por motivo de prisão preventiva, uma vez que não permite estabelecer um juízo de imputabilidade, deverão ser tratadas segundo regime das faltas justificadas.

Mas, se seguir a condenação do trabalhador e o cumprimento da pena correspondente, a imputabilidade assim apurada alastra a todo o tempo de detenção e, portanto, de não comparência ao trabalho. Estas linhas de soluções supõem, em sede de aplicação de regime de faltas, que se cuide apenas do facto da ausência ao trabalho e das suas consequências na execução do contrato.

A valoração das faltas não passa pela apreciação do comportamento delitual que originou a pena de prisão, mas sim, pela análise dos efeitos que a inexecução da prestação de trabalho, na sua concreta duração, e considerada imputável ao trabalhador, terá sobre o futuro das relações de trabalho. É por essa via que revelam as faltas ao trabalho, para os específicos efeitos que a lei prevê.

Para os casos de prisão preventiva e uma posterior imputabilidade criminal, a lei moçambicana prevê o regime de suspensão contratual, devendo a autoridade pública, promotora da detenção do trabalhador comunicar o facto a entidade empregadora⁶⁸.

⁶⁷ Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto

⁶⁸ alínea b) do nº1 do artigo 122º da Lei n.º23/2007, de 1 de Agosto

A lei laboral brasileira considera que durante o período em que o empregado se encontra preso, o contrato de trabalho considera-se suspenso, devendo a empresa requer à autoridade competente certidão do recolhimento à prisão.

Assim, pretendendo a empresa não rescindir o contrato de trabalho, este permanecerá em vigor, devendo o empregado, quando se encontrar em liberdade, reassumir a função que anteriormente ocupava. Poderá, também, a empresa optar pela dispensa sem justa causa de seu empregado com o correspondente pagamento de todas as verbas rescisórias cabíveis a este.

Por estar o empregado recolhido à prisão, inexistente a possibilidade do seu comparecimento ao serviço e necessário é, portanto, que a empresa o notifique da sua rescisão contratual na prisão, através de comunicação via correio, com aviso de recepção, solicitando que ele nomeie procurador com poderes específicos para receber as verbas rescisórias e dar quitações.

Poderá, também em alternativa, um representante da empresa comparecer no local onde o empregado se encontrar preso e proceder ao pagamento das verbas devidas, com a necessária autorização da autoridade competente, colhendo as assinaturas exigidas tanto na comunicação referida, como na rescisão contratual.

Cumprido observar, entretanto, que na hipótese de o contrato de trabalho vigorar por prazo superior a um ano, a homologação de rescisão terá carácter obrigatório, diferentemente dos casos semelhantes em Moçambique nossa lei prevê que nada obsta à extinção do contrato de trabalho a prazo certo que atinja o seu termo durante o período de suspensão contratual⁶⁹.

Esta rescisão será por justa causa. Para este efeitos a Lei laboral moçambicana considera, em geral, justa causa para a rescisão do contrato de trabalho os factos ou circunstâncias

⁶⁹ n° 7 do artigo 122° da Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto.

graves que impossibilitem, moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual estabelecida.⁷⁰

Constituem, em especial, justa causa por parte do empregador a “*detenção ou prisão se, devido à natureza das funções do trabalhador, prejudicar o normal funcionamento dos serviços*”⁷¹.

A rescisão de trabalho, nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 127º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto só pode ocorrer não se verificando os pressupostos previstos na parte final da alínea b) do n.º 1 do artigo 122º da Lei que temos vindo a citar e não confere direito a indemnização⁷².

“ A relação individual do trabalho considera-se suspensa nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que lhe não seja imputável, desde que o impedimento se prolongue por mais de quinze dias, nomeadamente: *durante o período em que o trabalhador se encontre provisoriamente privado de liberdade ou se, posteriormente, for isento de procedimento criminal ou absolvido*⁷³. ”

Nos termos da Lei laboral brasileira poderá ainda, a empresa, adoptar a rescisão por justa causa.⁷⁴ Constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

Observe-se que o que caracteriza a justa causa não é a condenação em sí, mas o seu efeito no contrato de trabalho como, por exemplo, o facto de a condenação criminal poder resultar em perda de liberdade e conseqüente impossibilidade da manutenção do vínculo empregatício por falta da prestação pessoal de serviço, um dos principais elementos desse vínculo. Portanto, para que seja possível a rescisão por justa causa, verifica-se a

⁷⁰ n.º 1 do artigo 127º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto

⁷¹ Alínea c) do n.º 4 do artigo 127º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto

⁷² n.º 8 do artigo 127º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto

⁷³ Alínea b) do n.º 1 do artigo 122º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto

⁷⁴ Alínea d) do artigo 482º da Consolidação da Lei Trabalhista do Brasil.

necessidade de dois requisitos: - Sentença condenatória transitada em julgado e – Inexistência da suspensão de execução da pena.

Assim, se o empregado for condenado com aplicação de pena privativa de liberdade e que desta decisão não caiba nenhum recurso, verifica-se a impossibilidade de prestação de serviços, sendo assim possível a rescisão por justa causa enquanto, em Moçambique, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho a *”detenção ou prisão se, devido a natureza das funções do trabalhador, prejudicar o normal funcionamento dos serviços”*⁷⁵.

⁷⁵ Alínea c) do n° 4 do artigo 127° da Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto.

DIREITO COMPARADO

4. Modalidades ou tipos de faltas em alguns países da CPLP (análise comparativa)

4.1. Lei Laboral de Macau

Segundo a Lei Laboral do Macau designada por Lei do Trabalho de Macau, Lei n.º 7/2008, de 18 de Agosto, as faltas podem ser justificadas ou injustificadas⁷⁶. São faltas justificadas aquelas que derivam de um motivo atendível, ligado à pessoa do trabalhador ou aos seus familiares, que justificam a sua não comparência ao trabalho e que, se devidamente comunicadas, não constituem violação do dever de assiduidade.

A entidade empregadora poderá considerar determinadas situações como faltas justificadas, no entanto, a lei reúne um conjunto de situações que têm sempre que se considerar como faltas justificadas. Segundo o artigo 50º da mesma lei consideram-se faltas justificadas:

Luto – três dias consecutivos por falecimento de cônjuge, parente ou afim no primeiro grau da linha recta; seis dias úteis consecutivos por motivos de casamento; dois dias úteis por motivo de paternidade ou adopção; doze dias úteis em caso de morte de progenitora quando de parto de nado-vivo durante a licença de maternidade; doze dias úteis por cada ano civil por necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.

A Lei Laboral de Macau concede ainda trinta dias seguidos ou quarenta e cinco dias interpolados por cada ano civil para casos de acidente de trabalho ou doença profissional; o máximo de três meses por doença contraída devido a gravidez, parto ou aborto involuntário.

Ainda, por razões de tempo devidamente injustificado, devido ao facto não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, razões de força maior ou cumprimento de obrigações legais; por participação, por iniciativa própria, em exames relacionados com o trabalho; com

⁷⁶ Vide Artigo 50

prévia ou posterior autorização aprovada pelo empregador, também por outras situações previstas por lei e como tal qualificadas.

As faltas justificadas e injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo no caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias ou cinco dias úteis caso se trate de férias no ano de admissão. O período de faltas injustificadas não é contado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

Para que as faltas consideradas legalmente justificadas possam ser consideradas como tal, elas devem ser comunicadas pelo trabalhador com antecedência mínima de três dias quando possível ou quando imprevistas, logo que possível e devidamente provada, sob pena de serem consideradas faltas injustificadas. Nos termos do artigo n.º 53 da lei 7/2008 de 18 de Agosto, as faltas não são remuneradas, salvo os casos em que o trabalhador tenha completado o período experimental (nesses casos tem direito a remuneração de seis dias por cada ano civil) ou por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

De salientar que para que o trabalhador tenha direito a remuneração nos dias de doença legalmente previstos, deve apresentar um atestado médico, sob pena de conferir ao empregador o direito a reaver a remuneração de base paga.

Quando a situação das faltas ao serviço por motivos de prisão ou detenção do trabalhador, a Lei de Macau é omissa.

4.2. Lei Laboral de Angola

Nos termos da Lei Laboral da Angola designada por Lei Geral de Trabalho da República de Angola (LGTRA), considera-se sempre falta quando a ausência seja de duração

inferior ao período normal de trabalho a que o trabalhador está sujeito, cujos tempos de ausência são adicionados para a determinação dos dias de falta. Para os casos em que o horário de trabalho seja desigual durante a semana, considera-se dia de falta o que corresponde a duração média do período normal de trabalho diário (artigo 150.º da LGTRA).

Ainda, segundo esta Lei, são consideradas faltas justificadas: - os dez dias seguidos de calendário por motivos de casamento; um dia por motivo de nascimento do filho; A lei concede oito dias de falta tratando-se de falecimento de cônjuge ou de pessoa que viva por união de facto ou de pais ou filhos. São concedidos quatro dias úteis por falecimento de avôs, sogros, irmãos, netos, genros e noras; concedidos dois dias tratando-se de morte de tios ou qualquer pessoa que viva em comunhão e habitação com o trabalhador.

No caso de faltas para cumprimento de obrigações legais ou militares o empregador é obrigado a pagar o salário correspondente às faltas até ao limite de dois dias por mês, mas não mais de quinze dias por ano. Para a prestação de provas académicas, a lei concede dois dias para cada disciplina e para cada uma das provas finais escritas e oral, sendo que um dos dias é o da prestação de prova e o outro o imediatamente anterior.

Quando as provas forem em dias consecutivos, os dias anteriores totalizam-se e são em relação à primeira das provas tanto quanto os exames seguidos, neles se incluindo os dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados que ocorram nesse período.

Concede também os dias necessários para a participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou reconversão profissional que tenham sido determinados pelo empregador; as cometidas por participação em actividades culturais ou desportivas ou em representação do país ou da empresa; as cometidas por práticas de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções de dirigente em sindicatos e na qualidade de delegado sindical ou de membro do órgão representativo dos trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos na lei e as cometidas por motivos não constantes no elenco taxativo da lei, mas que o empregador considere atendíveis.

As faltas injustificadas têm sempre como consequência a perda de remuneração, desconto na antiguidade e possível infração disciplinar sempre que atinjam três dias em cada mês ou doze dias em cada ano civil ou sempre que independentemente do número, causem prejuízos ou riscos graves à entidade empregadora.

Tal como a Lei Laboral de Macau e Portugal, a Lei Laboral de Angola é omissa quanto a questão de se saber se as faltas por motivos de detenção ou prisão do trabalhador constitui falta justificada ou injustificada.

4.3. Lei Laboral do Brasil

Nos termos da legislação brasileira, falta é toda a situação de não comparência ao serviço dentro das horas estabelecidas sem justificação válida.

Verdade é que, dentro da vigência do contrato de trabalho é normal que também ocorram algumas faltas do trabalhador e, dependendo da situação, estas faltas poderão ser justificadas ou injustificadas. Das faltas legais ou justificadas implicará ao empregador a obrigatoriedade do pagamento da remuneração deste período. Lembrando que as faltas justificadas por lei ou por liberdade do empregador ou ainda por documento colectivo, não podem sofrer desconto salarial, de gozo de férias e de 13º salário.

A maioria das faltas legais ao trabalho está relacionada no artigo 473 ° da Consolidação da Lei de Trabalho (CLT) e dentre os motivos legais que garantem o direito ao trabalhador de se ausentar do trabalho, destacando o artigo 473 °:

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: a) até dois dias consecutivos, por motivos de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declara em sua carteira de trabalho ou providência social, viva sob sua dependência económica.

O ascendente estabelecido pela lei refere-se a pai, mãe, avó, avô etc. e descendente a

filhos, netos, bisnetos etc. Tratando-se de morte de tio, sogro, primo, etc., caberá a empresa decidir se irá abonar ou não a falta ocorrida.

“b) Até três dias consecutivos por motivo de casamento do trabalhador”. A lei estabelece “deixar de comparecer ao serviço”. Sendo assim, serão considerados apenas os dias úteis de trabalho. Assim, se um empregado casar num sábado e não trabalha nesse dia e nem no domingo, terá a sua licença contada a partir de segunda-feira e ficará afastado até a quarta-feira, voltando ao trabalho na quinta-feira.

c) Por cinco dias,, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana. O artigo 473º – III da CLT concedia um dia para licença de paternidade, mas, a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º XIX e o artigo 10º parágrafo 1 do Acto das Disposições Constitucionais Transitórias, concede cinco dias para esta licença. A contagem da licença de paternidade deve iniciar-se em dia útil a partir da data do nascimento da criança. Dia útil porque é uma licença remunerada, na qual o empregado poderá faltar ao trabalho sem implicações legais.

“ d) Por um dia em cada doze meses de trabalho em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

e) Até dois dias, consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. Quando o empregado não for eleitor e quiser alistar-se, a lei permite-lhe faltar ao trabalho por dois dias mas, importante frisar, estes dias não serão obrigatoriamente consecutivos.

f) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na alínea c) do artigo n.º 65 da Lei⁷⁷ n.º 4.375/64

g) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exames para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei n.º 9.471/79).

⁷⁷ Lei do Serviço Militar do Brasil

h) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo (Lei n.º 9.853/99). Trata-se aqui das situações em que o empregado é arrolado ou convocado para comparecer à justiça, como testemunha, podendo faltar as horas que forem necessárias. O artigo 822º da CLT determina que as testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arrolados ou convocados. ”

Outras faltas justificadas e remuneradas são os primeiros quinze dias por motivos de auxílio-doença e acidente do trabalho. A ausência da mãe que acompanha o filho com problemas de saúde é uma falta justificada mas, não é abonada, ou seja, a empresa não está obrigada a pagar a respectiva remuneração (salvo disposições contrário em acordo e ou convenção colectiva).

A lei concede também a licença de maternidade ou aborto não criminoso. A empregada que obtiver a guarda judicial para fins de adopção tem direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade. Essa licença somente será concedida com a apresentação de termo judicial de guarda à adoptante.

Os períodos de licença e salário-maternidade da mãe adoptiva serão devidos na seguinte forma: A adopção ou guarda de criança de até um ano de idade tem direito a licença de cento e vinte dias. A adopção ou guarda de criança a partir de um ano até quatro anos de idade, tem direito a licença de sessenta dias. A adopção ou guarda de criança a partir de quatro anos até oito anos de idade, a licença é de trinta dias.

A Lei Laboral Brasileira considera também falta justificada quando há paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho e durante a suspensão preventiva para responder inquérito administrativo ou de prisão preventiva quando for impronunciado ou absolvido. São igualmente consideradas faltas justificadas dias de greve, desde que haja decisão da Justiça do Trabalho dispondo que

durante a paralisação das actividades ficam mantidos os direitos trabalhistas⁷⁸. Faltas justificadas são também, os atrasos decorrentes de acidentes de transportes comprovados mediante atestado da empresa concessionária.

Nos termos da legislação brasileira, falta é toda a situação de não comparência ao serviço dentro das horas estabelecidas sem justificação válida.

Verdade é que, dentro da vigência do contrato de trabalho é normal que também ocorram algumas faltas do trabalhador e, dependendo da situação, estas faltas poderão ser justificadas ou injustificadas. Das faltas legais ou justificadas implicará ao empregador a obrigatoriedade do pagamento da remuneração deste período. Lembrando que, as faltas justificadas por lei ou por liberdade do empregador ou ainda por documento colectivo, não podem sofrer desconto salarial, de gozo de férias e de 13º salário.

A maioria das faltas legais ao trabalho está relacionada no artigo 473 ° da Consolidação da Lei de Trabalho (CLT) e dentre os motivos legais que garantem o direito do trabalhador se ausentar do trabalho. Destacando, o artigo 473 °, diz:

O empregador poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

a) até dois dias consecutivos, por motivos de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declara em sua carteira de trabalho ou providência social, viva sob sua dependência económica.

O ascendente estabelecido pela lei refere-se a pai, mãe, avó, avô etc. e descendente a filhos, netos, bisnetos etc. Tratando-se de morte de tio, sogro, primo, etc., caberá a empresa decidir se irá abonar ou não a falta ocorrida.

⁷⁸ Lei n.º 7.783/89

4.4. Lei do Trabalho de Moçambique

Nos termos da Lei do Trabalho Moçambicana, a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto e conforme dispõe o artigo, *falta* é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período a que está obrigado a prestar a sua actividade. Para que haja falta é, pois, necessário que seja inobservado o programa temporal da prestação, isto é, que a não comparência ocorra numa altura em que deveria ser prestado trabalho, excluindo-se assim, os casos de ausência nos feriados, no dia do descanso semanal e nas férias.

Nem sempre a falta constitui uma situação de incumprimento da obrigação de trabalho⁷⁹. O empregador pode autorizar o trabalhador a não comparecer em certo dia, exonerando-o assim, do dever de prestação quanto a esse período. O n.º 3 do Artigo 103º da desta lei dá-nos, de forma taxativa, os casos em que as faltas ao serviço são consideradas, justificadas à saber:

“ a) Cinco dias por motivos de casamento. b) Cinco dias por motivos de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, padrasto e madrasta. c) Cinco dias por motivo de falecimento de sogra, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados. d) Em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente. e) As dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes de seus próprios filhos ou outros menores sob sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar. f) As dadas por convalescença da mulher trabalhadora em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível. g) Outras, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador tais como, para participar em actividades desportivas e culturais”.

E as que são consideradas injustificadas:

“ 4. Todas as faltas não previstas no número anterior⁸⁰”.

Não basta que o motivo da falta exista e conste na Lei para alegá-la; é necessário alegá-la perante o empregador e comprová-lo sempre que for exigido. A falta só se considera

⁷⁹ Alínea g) do n.º 3 do artigo 103º da Lei do Trabalho moçambicana

⁸⁰ Artigo 103º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto

justificada se estiver devidamente invocada e provada por um motivo suficientemente importante. A justificação de uma falta envolve sempre um juízo de conformidade com a ordem jurídica. Partindo duma situação em que o legislador fixa um quadro de situações em que tal incumprimento é permitido, resta concluir que o modelo de decisão que trabalha com a falta justificada, implica elementos que revelam da licitude e da culpabilidade.

“A falta injustificada é ilícita e culposa: faltando algum desses elementos, ela é justificada. A lógica deste regime é muito simples: reside no risco empresarial, que corre pela entidade empregadora e que só cessa perante actividade ilícita e culposa praticadas pelo trabalhador” Fernandes defende e justifica esta posição com o teor do preâmbulo do Diploma DLL n.º 874/76, de 28 de Dezembro: *“ (...) é criado um regime de faltas, que surge na sequência dos propósitos, já afirmados repetidamente pelo Governo, que estímulo à produção e combate ao absentismo (...)”⁸¹* ”.

Mas, nota-se porém, que o elenco taxativo das faltas consideradas pela lei como justificadas não compreende a totalidade das situações em que a ausência do trabalhador é legalmente admitida. Há casos em que a sua falta não se considera um incumprimento contratual, são, por exemplo, os casos de faltas por motivos de dação de sangue, exercício de cargos políticos, campanhas eleitorais, chamamento a juízo arrolado como testemunha etc.

Fernandes defende que *“ em todos esses casos, a Lei estabelece a dispensa do trabalho ou admite que ele seja concedido se solicitada; em todo caso, a ausência do trabalhador não chega a ser qualificada como falta, visto haver prévia exoneração do dever de prestar”*.

“As faltas injustificadas têm como consequência a perda de retribuição, o desconto na antiguidade do trabalhador e ainda, em casos graves, uma possível acção disciplinar”. Assim dispõe o artigo 106 da nossa Lei do Trabalho.

⁸¹ **Fernandes**, António Lemos Monteiro (2003); *Direito do Trabalho*

5. A Falta ao Serviço Por Motivos de Detenção ou Prisão Constitui Falta Justificada ou Injustificada à Luz da Lei do Trabalho Moçambicana?

À luz da legislação moçambicana do trabalho, considera-se “*falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período a que está obrigado a prestar a sua actividade*”⁸².” Isto quer dizer de que não basta o trabalhador estar ausente no serviço onde devia estar a prestar o seu trabalho, é importante que esta ausência se verifique no horário preestabelecido aquando do contrato de trabalho.

De acordo com Fernandes a falta de um trabalhador por motivos de prisão, trata-se de uma impossibilidade material, resultante de decisões de entidades alheias à relação de trabalho, e que pode, inclusivamente, estender-se por longo tempo⁸³.”

Importa aqui perceber se este tipo de faltas ao serviço merece o mesmo tratamento a que é dado às faltas justificadas.

Fernandes ensina que as faltas ao serviço por cumprimento de pena de prisão, “*devem considerar-se imputáveis ao trabalhador: são consequência, embora mediata, de um comportamento cujo carácter culposos foi judicialmente apurado.*” Este autor entende, ainda que se “*a opção de conduta do trabalhador resultou, ou devia ter resultado, da ponderação de todas as suas sequelas, inclusivamente a do impedimento de comparecer ao trabalho*”⁸⁴.

Este tipo de faltas, Fernandes entende que “*cessa, pois, a atendibilidade da causa imediata das mesmas como justificação*”⁸⁵.” Isto quer dizer que a falta ao serviço por motivo de prisão, à luz da legislação trabalhista portuguesa, são consideradas faltas injustificadas e, podem ser motivo de cessação do contrato do trabalho⁸⁶.

⁸² Vide artigo 103.º, n.º. 1 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto

⁸³ **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; pág. 392

⁸⁴ *Idem*

⁸⁵ *Idem*

⁸⁶ *Idem*

Este entendimento é sem dúvidas também aplicável à legislação moçambicana, conforme se retira do artigo n° 122, da Lei de Trabalho.

Tratamento contrário tem, e em princípio, “*as ausências determinadas por prisão preventiva, uma vez que esta não permite estabelecerem um juízo de imputabilidade, e deverão ser tratadas segundo o regime das faltas justificadas*”⁸⁷.” Contudo, “*se se seguir a condenação do trabalhador, e o cumprimento da pena correspondente, a imputabilidade assim apurada alastra a todo o tempo de detenção e, portanto, de não comparência ao trabalho.*”⁸⁸

Considera que “*as faltas dadas ao trabalho durante o período de prisão preventiva, são imputáveis ao trabalhador, constituindo falta disciplinar grave, a menos que a responsabilidade pela prisão preventiva não lhe seja imputada, caso em que a prisão preventiva é seguida de decisão absolutória*”⁸⁹.

Tal como Fernandes, Curado entende que se a responsabilidade pela prisão preventiva não for imputada ao trabalhador, devemos tratar este tipo de faltas em sede das faltas justificadas, ou seja, considera-se suspenso o trabalhador até à decisão final do tribunal. Se, porventura, as faltas por motivo de prisão forem imputadas ao trabalhador constituirão falta disciplinar grave, que poderão dar lugar a cessação do contrato de trabalho.

Segundo Fernandes, “*... Do elenco constante no artigo 103 CT nem se quer abrange a totalidade das situações em que a ausência do trabalho é legalmente admitida... Por exemplo: a doação de sangue*”⁹⁰

⁸⁷ *Idem*

⁸⁸ *Idem*

⁸⁹ **Curado**, Armando A. (1998); *Noções Elementares de Direito do Trabalho* pág. 65

⁹⁰ **Fernandes**, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; pág. 395

Mas, em situações semelhantes, a Lei moçambicana estabelece a dispensa, pois há aqui uma prévia exoneração do dever de prestar; Mas igual solução não se aplica para situação do trabalhador detido ou preso.

Quanto aos efeitos do contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador detido ou preso, a lei prevê regime suspensivo até que se provem as causas de imputabilidade ou não ao trabalhador dos motivos que deram lugar à detenção ou prisão⁹¹.

Situação de injustiça ou violação de direitos adquiridos do trabalhador pode acontecer àquele trabalhador cujo contrato celebrado é de tempo determinado ou indeterminado, onde na detenção ou privação de liberdade foi provada sua inocência. É verdade que estão salvaguardados os direitos contratuais daquele trabalhador que celebrou um contrato de trabalho a tempo indeterminado, pois os efeitos são suspensivos, mas situação igual já não acontece ao trabalhador cujo contrato celebrado é a prazo certo e que atinja o seu termo durante o período de suspensão⁹², nestes casos nada obsta a extinção do contrato que atinja o seu termo durante o período de suspensão.

Há que saber; a prior, que tipo de infracção o trabalhador cometeu ao faltar ao serviço por motivos de detenção ou prisão, porque está em causa a dignidade e confiança do trabalhador em relação a entidade empregadora, por um lado, e o abandono do posto de trabalho, por outro lado. Para que o trabalhador não incorra em processo disciplinar por abandono de posto de trabalho⁹³ deve comunicar à entidade empregadora os motivos pelos quais se ausentou ao serviço⁹⁴. A comunicação da falta é uma declaração recipianda, que não carece de forma, basta que o trabalhador, por qualquer meio, informe o empregador da falta e apresente a respectiva prova.

⁹¹ Vide alínea b) do n.º 1 do artigo 122º da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto.

⁹² n.º 7 do artigo 122º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto

⁹³ n.º 3 do artigo 106 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto

⁹⁴ n.º 2 e 3 do artigo 122º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto

6. Dever de Comunicação

“*Em caso de detenção incumbe às autoridades públicas promotoras da detenção do trabalhador o dever de comunicar o facto ao empregador*⁹⁵”. Quer, em outras palavras, a Lei dizer que, em caso de detenção cabe à entidade pública justificar a ausência do trabalhador ao serviço, apenas cabendo ao trabalhador apresentar provas depois de cessado o impedimento; todavia, pode fazê-lo, se puder, durante a ausência.

Pergunta-se, contudo, se nos casos em que a entidade pública não informe a entidade empregadora sobre a detenção do trabalhador e o processo seguir os seus trâmites legais até a decisão final de despedimento por justa causa por abandono de lugar?

Havendo aqui uma exoneração do trabalhador do dever de comunicar directamente a entidade empregadora sobre a ausência justificada cabe *às autoridades públicas promotoras da detenção do trabalhador o dever de comunicar o facto ao empregador como se refere a Lei*, caso não se cumpra com esse preceito, a responsabilidade recai sobre a mesma, pois é sua obrigação legal comunicar à entidade empregadora sobre a ausência do trabalhador ao seu local de trabalho. Para efeitos destas faltas, consideramos, nós, que se trata de faltas justificadas pelos motivos acima justificados.

Durante o período em que o trabalhador se encontre provisoriamente privado de liberdade ou se, posteriormente, for isento de procedimento criminal ou absolvido, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes a efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuo⁹⁶.

⁹⁵ Vide nº 2 e 3 do artigo 122º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto

⁹⁶ Vide nº 4 do artigo 122º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto

CAPÍTULO IV
ESTUDO DE CASO
ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

1. Análise e descrição de dados dos inquiridos e entrevistados

Para a materialização dos dados que vamos aqui interpretar foi possível graças a entrevistas e inquiridos que realizamos a 80 trabalhadores que aderiram ao nosso projecto de pesquisa. Importa referir que os inquiridos e as entrevistas foram concedidos por trabalhadores residentes na Cidade de Maputo.

Deste número foram entrevistadas 17 pessoas, sendo elas responsáveis do sindicato moçambicano dos trabalhadores, alguns funcionários do tribunal, na secção de trabalho, alguns representantes da inspecção de trabalho e algumas pessoas que dirigem os serviços de segurança privada (instituição que tem sido a mais problemática no aspectos de prisão preventiva).

Assim, foram inquiridos 80 trabalhadores de instituições que acima mencionamos onde, a distribuição por sexo pode ser vista na tabela que se segue.

Tabela 1: *Número de trabalhadores inquiridos por sexo*

Sexo	Homens	Mulheres
Número	42	38

Como se pode ver a partir dos dados apresentados na tabela acima, a maioria dos inquiridos são homens em relação a mulheres. Este número justifica-se por dois motivos: o primeiro é que, nestas instituições, como a de segurança, o maior número de trabalhadores são homens e, o segundo motivo é que, muitas mulheres começaram agora a se firmar nos empregos formais devido a aspectos culturais que caracterizavam o nosso país.

No que tange ao nível académico, foram entrevistados e inquiridos funcionários e gestores com níveis que variam de 5ª classe para alguns funcionários de empresas de segurança até o nível de licenciatura para os diferentes gestores das instituições que tivemos oportunidade de visitar e desenvolver a pesquisa.

2. Análise dos trabalhadores inquiridos e entrevistados

Uma das primeiras questões que levantámos aos trabalhadores que inquirimos nas empresas foi se já ouviram falar de prisão preventiva ou esperando por julgamento, o pulsar dos inquiridos pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela 2: *Avaliação do grau de conhecimento por parte dos trabalhadores sobre prisão preventiva*

Sim			Não			De alguma forma		
Nº inq	Resp	%	Nº inq	Resp	%	Nº inq	Resp	%
80	67	84%	80	5	6%	80	8	10%

A partir da tabela acima pode-se dizer que 67 trabalhadores, o que corresponde a 84% dos inquiridos, afirma já ter ouvido falar de prisão preventiva. Por sua vez, 8 dos trabalhadores inquiridos, o que corresponde a 10% dos inquiridos, diz ter ouvido de certa forma falar de prisão preventiva. Os restantes 5 trabalhadores ou seja, 6% dos inquiridos, disseram que não conhecem.

Como se pode constatar, a maioria dos trabalhadores que tivemos oportunidade de inquirir tem o conhecimento de prisão preventiva ou esperando o julgamento, facto este que possibilitou a continuação com o projecto de pesquisa.

Assim, a partir das respostas do grau de conhecimento de prisão preventiva fez-nos surgir a questão se esta situação já havia acontecido com alguém próximo ou com os nossos inquiridos, as respostas tiveram o mesmo número percentual como as anteriores questões, isto é, 84% dos inquiridos afirma que esta situação já aconteceu a um amigo, alguém conhecido ou próximo; por sua vez, 10% continuam indiferentes, não aceitando nem negando este acontecimento a seus próximos. Por sua vez, os restantes 6% diz que nunca ouviram desta situação.

No que tange a direitos, será que após a prisão, os trabalhadores tem tido de volta os seus direitos como continuar a trabalhar na empresa? O pulsar face a esta situação pode ser visto na tabela que se segue.

Tabela 3: *Análise da prisão sob o ponto de vista de corte dos direitos após a liberdade do trabalhador*

Sim			Não			De alguma forma		
Nº inq	Resp	%	Nº inq	Resp	%	Nº inq	Resp	%
80	74	92.5%	80	3	3.75%	80	3	3.75%

A partir dos dados apresentados acima, pode-se observar que 74 dos trabalhadores, o que corresponde a 92.5% do total dos trabalhadores inquiridos, afirma que os direitos de regresso ao seu local de trabalho não são garantidos pelos empregadores. Por sua vez, os restantes afirmam que há vezes em que estas situações são satisfeitas, dependendo da boa vontade do empregador.

Importa referir que, associado a esta questão, procurou-se saber se, enquanto o trabalhador estiver preso continua a ter direito à sua remuneração. Os trabalhadores inquiridos foram unânimes em afirmar que as empresas não garantem os direitos aos seus trabalhadores. Estes direitos só podem ser garantidos se o trabalhador foi preso por motivo de trabalho e, se após o julgamento a sentença for a favor do empregado.

No que tange aos recursos com a perda dos seus direitos, que abordámos nos parágrafos anteriores, os procedimentos para garantir o retorno por parte do patronato, o ponto de vista dos trabalhadores pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela 4: *Análise do procedimento dos trabalhadores em casos de perda dos seus direitos*

Reclamação directa com o patronato			Expor a situação ao sindicato dos trabalhadores			Recorrer a um advogado		
Nº inq	Resp	%	Nº inq	Resp	%	Nº inq	Resp	%
80	15	18.75%	80	53	66.25%	80	12	15%

A partir desta tabela, pode-se constatar que a maioria dos trabalhadores que se encontra em relativa injustiça por qualquer motivo laboral procura sempre recorrer aos sindicatos de trabalho, isto é, a partir dos dados do inquérito pode-se observar que 66.25% afirma que recorrem aos sindicatos dos trabalhadores. Por sua vez, 18.75% dos inquiridos afirma recorrer a uma reclamação directa com o patronato e os restantes 15% dos inquiridos afirma recorrer a advogados.

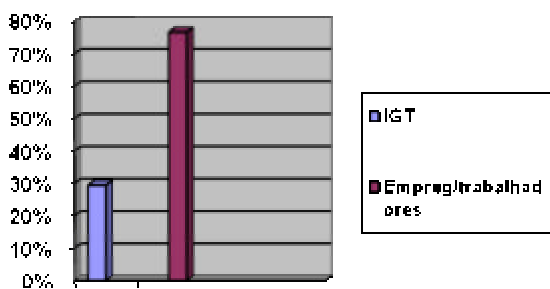
3. Análise e descrição de dados das entrevistas

A nossa análise basea-se- no resultado das entrevistas semi-estruturadas que efectuámos aos intervenientes do processo, ou seja, os empregadores, os trabalhadores (ou colaboradores), os sindicatos, os tribunais e, por fim, as diversas instituições governamentais que lidam com estes assuntos diariamente (Ministério do Trabalho, Inspecção Geral do Trabalho e Direcção de Trabalho da Cidade de Maputo, entre outras instituições).

Importa referir que fizemos entrevistas a diversos trabalhadores de diversas empresas. Com efeito, entrevistámos 17 pessoas, dentre eles, temos trabalhadores das empresas de segurança e o seu respectivo sindicato: juristas; Juízes; empregadores; entre outros que achamos pertinente para dar maior sustentabilidade ao presente trabalho. As entrevistas tiveram duas linhas essências, a primeira das quais foi dirigida estritamente aos funcionários da Inspecção Geral de Trabalho (IGT) e a outra às empresas e profissionais de Direito (juristas e juízes).

Entrevistámos 5 funcionários da IGT o que corresponde a 29.4% do total dos nossos entrevistados e os restantes totalizam 12 entrevistados (dentre eles encontramos as empresas e profissionais de Direito) o que corresponde a 76.6% do total dos entrevistados como ilustra o gráfico abaixo.

Gráfico 1: *Número de Funconários entrevistados*



No que tange às entrevistas que efectuamos à IGT, obtivemos as seguintes informações tendo em conta as seguintes questões:

- Existe na IGT alguma queixa ou reclamação por parte trabalhadores que perderam emprego por motivos de faltas ao serviço por terem sido presos em regime de prisão preventiva?

Todos os 5 funcionários entrevistados nesta instituição responderam que existem poucos casos desses nos seus arquivos. Referiram-se, no entanto, de poucos casos registados num super-mercado, onde estas situações acontecem com uma certa regularidade e todos eles versando sobre o furto praticados pelos seus trabalhadores.

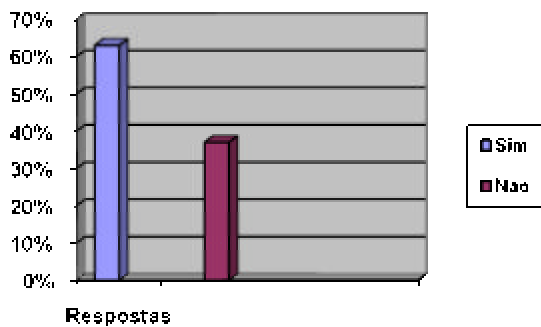
- Qual é o ponto de vista da IGT em relação a faltas cometidas por trabalhadores por motivos de detenção ou prisão manifestamente injusta?

A esta pergunta responderam-nos o seguinte: “ Existe uma Lei específica que versa sobre este assunto. Importa referir que, devido a falta de informação por parte dos empregadores sempre que temos casos desses aconselhamos aos empregadores a readmitir o trabalhador ao seu posto de trabalho pois nada foi provado contra ele, acrescentando que a inspecção não pode ser vista como um mal às empresas mais sim como um entidade que quer colaborar com as empresas no sentido de torná-las mais eficientes no seguimento das regras preestabelecidas.

No que tange ao questionário administrado aos **empregadores e aos trabalhadores** de diversas entidades empregadoras, pudemos obter as seguintes informações:

- Já houve casos de prisão preventiva de trabalhadores por terem reunido indícios suficientes de prática de um crime?

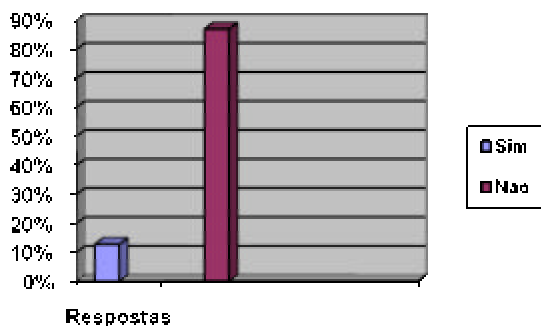
Gráfico 2: *Prisão preventiva de trabalhadores por terem reunido indícios suficientes de prática de um crime*



65% dos nossos entrevistados respondeu sim e somente 37% dos nossos entrevistados respondeu que não.

- Depois de provada a sua inocência estes trabalhadores retornaram ao seu posto de trabalho?

Gráfico 3: *Análise de retorno aos postos de trabalho no caso de inocência*

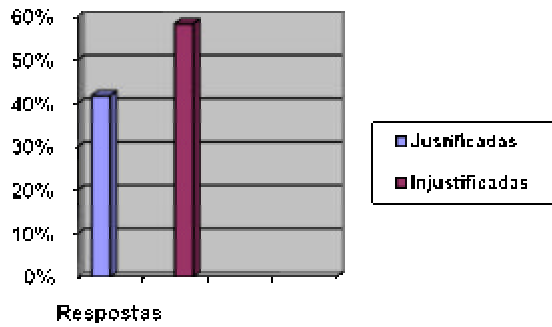


O gráfico ilustra que 87% dos nossos entrevistados respondeu que não e os restantes responderam que sim (13%). Procurámos saber o porquê desta baixa percentagem de respostas sim, o que obtivemos as seguintes respostas:

- Houve quebra de confiança;
- A empresa só não conseguiu provar, mas tinha a certeza que os trabalhadores teriam praticado o furto; entre outras respostas.

- Quando um trabalhador é preso preventivamente, obviamente comete faltas ao serviço. Que tipo de faltas este trabalhador comete?

Gráfico 4: *Tipos de faltas nos casos de ausência no local de trabalho*



No que concerne a esta questão obtivemos os seguintes dados: 58% dos entrevistados respondeu tratarem-se de faltas injustificadas pois consideram elas que este tipo de faltas não faz parte do elenco taxativo previsto por Lei, e somente 42% considera tratar-se de faltas justificadas.

CAPÍTULO V

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

1. CONCLUSÕES

Importa referir que, os nossos objectivos que são de analisar as faltas ao serviço em geral e em especial por motivo de detenção ou prisão preventiva e as suas implicações para os trabalhadores na legislação moçambicana foram alcançados.

Assim, de acordo com a pesquisa, constatou-se que “faltas” constitui a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia exercer a actividade a que está adstrito, independentemente do motivo que a determine. Estas “faltas” ou ausências podem ser justificadas e não justificadas de acordo com os motivos que criaram a sua origem.

Quanto aos motivos, durante a pesquisa constatámos que elas se subdividem em faltas para casamento; faltas por luto falta por prestação de provas em estabelecimento de ensino; faltas por impossibilidade de prestação de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou incumprimento de obrigações legais; faltas por assistência inadiável e imprescindível; faltas por acompanhamento escolar; faltas com autorização ou aprovação do empregador; faltas por participação em campanha eleitoral; faltas por exercício de funções de representação colectiva de trabalhadores. No entanto e todavia, a nossa pesquisa cingiu-se mais e principalmente nas faltas ao serviço por motivo de detenção ou prisão preventiva.

Esta pesquisa teve como alicerce fundamental uma análise comparada de algumas legislações que versam sobre matéria de trabalho de alguns países falantes da língua portuguesa, procurando estabelecer semelhanças e diferenças entre as mesmas.

Com efeito há que dizer que existem mais semelhanças do que diferenças entre as mesmas. As diferenças são fundamentalmente caracterizadas pelas realidades específicas

de cada país, isto é, aspectos ligados à negociação que se verifica entre os empregados, sindicatos e empregadores.

De acordo com a pesquisa realizada, quer seja: análises dos inquéritos, das entrevistas e da análise documental ficou claro que a legislação trata dos aspectos de faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva mas, ainda prevalece por parte dos empregadores pouca capacidade de interpretar estes dispositivos legais.

Neste contexto, de acordo com a pesquisa, verificou-se que as entidades como a Inspeção-geral do Trabalho, os sindicatos, os empregadores e os diferentes defensores da legalidade, procuram criar mecanismos eficientes de resolução desses litígios provenientes da relação empregador/trabalhador.

Um importante aspecto que se constatou durante a pesquisa foi que, estando o trabalhador preso, estando efectivamente impossibilitado materialmente de se apresentar ao serviço por decisão de uma entidade alheia à relação de trabalho.

A doutrina e jurisprudência têm contudo feito uma distinção: se se trata do cumprimento de pena de prisão as faltas devem considerar-se imputáveis ao trabalhador, pois são consequência de um comportamento cujo carácter culposos foi determinado por decisão judicial. Porém, se se trata de ausências determinadas por prisão preventiva, em virtude desta não permitir estabelecer um juízo de imputabilidade, deverão ser tratadas como faltas justificadas, posicionamento este assumido pelos juizes entrevistados. Os mesmos foram longe ao defender que, ainda que as faltas por motivo de prisão (preventiva ou em cumprimento de pena) devem ser sempre consideradas justificadas.

Também, a partir das entrevistas desenvolvidas constatou-se que, face ao princípio constitucional da presunção de inocência do arguido até ao trânsito em julgado da sentença penal condenatória, são todas as faltas ao trabalho resultantes do cumprimento da medida de prisão preventiva, devendo considerar-se motivadas na impossibilidade de

prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, decorrente de uma obrigação legal.

Assim, e acolhendo a doutrina e a jurisprudência, afigura-se-nos que as faltas dadas pelo trabalhador em prisão preventiva não lhe podem ser imputadas e como tal devem ser consideradas justificadas sendo certo que a condenação posterior do autor em pena suspensa não pode revelar para efeitos do despedimento em causa dado que tal condenação foi posterior à instauração do processo disciplinar com o envio da nota de culpa.

Deste modo, duma forma geral pode-se concluir dizendo que as faltas cometidas pelo trabalhador no âmbito da prisão preventiva e quando devidamente comunicada ao empregador, devem ser consideradas justificadas, não constituindo justo os despedimentos, devendo por isso ser considerado ilícito qualquer acto contrário que se possa efectuar.

2. RECOMENDAÇÕES

Como forma para melhorar o sistema legal que regula a relação de trabalho nas empresas em Moçambique, recomenda-se:

- Que as instâncias que versam sobre estas matérias façam um esforço no sentido de formar e fiscalizar cada vez mais os empregadores na matéria da legislação trabalhista para que se evite assim penalizar os direitos que asseguram o trabalhador em prisão preventiva;
- Que deve promover palestras e pequenas formações aos trabalhadores para que tenham um conhecimento mínimo da legislação laboral, isto é, conhecimentos claros sobre os seus direitos e obrigações;
- Que a IGT haja maior fiscalização, porque muitos trabalhadores reclamam serem injustiçados e a IGT nada fazer para que estas situações se revertam e se verifique um ambiente sadio de trabalho;
- Nos caso em que um empregado ver-se preso preventivamente em razão de algum ilícito do qual é acusado, ou por ter sido decretada a sua prisão administrativa (caso de inadimplência no pagamento de salário), o empregador deve ter maior cautela e analisar os factos com sobriedade, pois, nem sempre àquele que é acusado de um crime é realmente culpado e condenado. Deve prevalecer sempre a ideia de pressunção de inocência por parte do empregador;
- Também recomenda-se, por medida de cautela, que o empregador notifique o empregado (poderá ser pela via postal, com aviso de recebimento) de que o contrato de trabalho se encontra suspenso em vista de sua prisão, e que o mesmo deverá apresentar-se ao local de trabalho imediatamente após encontrar-se em liberdade;

- Que os tribunais sensibilizem os empregadores a cumprirem com as decisões jurídicas tomadas como forma de evitar que situações destas se repitam e que os direitos dos trabalhadores sejam lesados.

De uma forma geral, recomenda-se que os sindicatos, as entidades empregadoras, a inspeção, os tribunais e os próprios proponentes (trabalhadores) trabalhem de forma articulada e honesta, acima de tudo para que se superem os desafios que ainda se fazem sentir na legislação trabalhista moçambicana.

6. BIBLIOGRAFIA

6.1. Fontes doutrinais

Ascensão, José de Oliveira (2001); *O Direito, Introdução e Teoria Geral: Uma perspectiva Luso-Brasileira*; 11ª edição; Livraria Almedina; Coimbra.

Bervian, S. & Cervo, M (1983: 50), *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais*, Atlas Editora, 2ª Edição, São Paulo.

Cordeiro, António Menezes (1994); *Manual de Direito de Trabalho*; Livraria Almedina; Coimbra;

Cordeiro, António Menezes (1997); *Manual de Direito de Trabalho*; Livraria Almedina; Coimbra;

Curado, Armando A. (1998); *Noções Elementares de Direito do Trabalho*; 1ª edição; editora RH; Lisboa;

Fernandes, António Lemos Monteiro (2003); *Direito do Trabalho*; 11ª.ed. Livraria Almedina; Coimbra;

Fernandes, António de Lemos Monteiro (2006); *Direito de Trabalho*; 13ª edição; Livraria Almedina; Coimbra;

Lakatos, Eva Maria & **Marconi**, Marina de Andrade. (1999), *Sociologia Geral*, 4ª Edição, McGraw Hill, São Paulo, pág. 46

Marques, Carlos (1997), *Gestão de Recursos Humanos*, 2ª Edição, Instituto Superior de Gestão Bancária, Lisboa.

Martinez, Pedro Romano (2007); *Direito do Trabalho*; 4ª edição; Livraria Almedina; Coimbra;

Pinto, Mário (1996), *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 1ª Edição, Lisboa.

Ramalho, Maria do Palma (2009); *Direito do Trabalho*; 2ª edição; Livraria Almedina; Coimbra;

6.2. Legislação Consultada

Lei n.º 7/2008, de 18 de Agosto; *Aprova a Lei das Relações de Trabalho*; Boletim Oficial n.º 33/2008; Macau;

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto; *Aprova a Lei do Trabalho de Moçambique*, 1ª edição; Plural editores; Maputo;

6.3. Pesquisa na Internet

http://www.emprego.universia.pt/contenidosHTML/ya_trabajo/legislacion_laboral_ll.jsp, consultado no dia 12/01/2010;

http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LI_005.html, consultado no dia 13/01/2010;

<http://jus2.uol.com.br> consultado no dia 03/03/2010;

nucleobalico.br.tripod.com/, no dia 13/01/2010;

<http://jus2.uol.com.br>, consultado no dia 03/03/2010;

[Pt.wikipedia.org/./Prisão_Preventiva](http://Pt.wikipedia.org/./Pris%C3%A3o_Preventiva), consultado no dia 01/02/2010;

<http://aeiou.expressoemprego.pt/PageTree.aspx?PageTreeId=3770>;

http://www.cite.gov.pt/legis/CodTrab_L1_005.html, consultado no dia 13/01/2010; e

<http://bo.io.gov.mo/bo/i/2008/33/lei07.asp> , consultado no dia 13/01/2010.