



FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**A Possibilidade de Inclusão do Direito à Indemnização na Caducidade do
Contrato de Trabalho por Reforma do Trabalhador Não Inscrito no
Sistema de Segurança Social**

Licenciando: Márcio Cecília Manjate

Supervisor: Professor Doutor Duarte Casimiro

MAPUTO

Janeiro de 2026

CAPÍTULO I

ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO POR REFORMA

1. Considerações gerais

1.1. Conceito de Contrato de Trabalho

A definição tradicional de contrato de trabalho é de que se trata de “*um acordo de vontade verbal ou escrito, firmado de forma tácita ou expressa entre empregado e empregador, os quais são os Sujeitos de direitos e deveres dessa relação de emprego de **trato sucessivo***”¹. O empregado deve ser uma pessoa física e o empregador, uma pessoa física, jurídica, ou um ente despersonalizado. Aquele, de forma personalíssima, infungível e não eventual, presta serviços a um tomador (empregador) com subordinação jurídica e mediante contraprestação. O referido contrato tem como características: ser de natureza privada, consensual, oneroso e sinalagmático².

Associado à definição anterior, o legislador moçambicano estabelece a noção de contrato de trabalho como sendo: “*o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração*”³. Este conceito evidencia os traços essenciais da relação laboral, designadamente a **prestação de actividade**, a **subordinação jurídica** e a **remuneração**, distinguindo o contrato de trabalho de outras figuras contratuais afins, como o contrato de prestação de serviço, previsto no artigo 1154.º do CC. Este dispõe o seguinte: “*Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*”⁴.

¹ Em Direito do Trabalho, o **trato sucessivo** é a característica fundamental do contrato de trabalho, significando que a relação e suas obrigações (prestação de actividade e pagamento de salário) se renovam e se prolongam no tempo, através de actos periódicos (mensais ou anuais), e não se encerram em um único acto, sendo a regra geral a da relação empregatícia, diferente das relações instantâneas ou de execução única.

² DELGADO, Maurício Godinho, (2011). Curso de direito do trabalho. São Paulo, P. 489

³ Cfr, artigo 21 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

⁴ Cfr, artigo 1154.º do Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro, de 1966, aplicável em Moçambique, ao abrigo da Portaria n.º 22 869, de 4 de Setembro de 1967.

O elemento central e decisivo que permite distinguir o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços é a **subordinação jurídica**, a qual assume especial relevância no ordenamento jurídico moçambicano, para a correcta qualificação da relação existente entre as partes⁵. No contrato de trabalho, o trabalhador presta a sua actividade de forma pessoal, contínua e subordinada, encontrando-se integrado na organização do empregador. A subordinação jurídica traduz-se na sujeição do trabalhador ao **poder de direcção** do empregador⁶, ou seja, o de fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar a actividade laboral, tal como estabelece o artigo 63 da LT.⁷ Este poder de direcção, determina o modo, o tempo e o local da prestação do trabalho, bem como a fiscalização da execução da actividade laboral. O trabalhador não actua com autonomia, mas sim sob ordens e instruções, estando obrigado ao cumprimento de horários e regras internas. A remuneração assume carácter regular e periódico, sendo devida pela simples disponibilização da força de trabalho, independentemente do resultado concreto obtido⁸. Em sentido diverso, no contrato de prestação de serviço, tal como definido no artigo 1154.º do CC, inexistente a subordinação jurídica. O prestador de serviços actua com autonomia técnica, funcional e organizativa, não se encontrando sujeito ao poder disciplinar do beneficiário do serviço. O que caracteriza este contrato é a obrigação de alcançar um resultado determinado, sendo o prestador livre de escolher os meios, o modo e o tempo de execução do trabalho. A retribuição, quando exista, está normalmente associada à conclusão do serviço ou ao resultado acordado, e não à mera disponibilização do trabalhador⁹.

1.1.1. Elementos constitutivos do contrato de trabalho

Da noção de contrato de trabalho resultam três elementos constitutivos essenciais. O primeiro é a **prestação da actividade**, que consiste na realização de uma actividade humana, intelectual ou manual, em benefício do empregador. O segundo elemento é a **retribuição** ou **remuneração**, entendida como a contrapartida económica devida ao trabalhador pela prestação da sua actividade ou pela sua mera disponibilidade, assumindo carácter regular e periódico. Por fim, o terceiro elemento é a **subordinação jurídica**, que se traduz na inserção do trabalhador

⁵ Supremo Tribunal de Justiça, Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, Caderno Temático da Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça, Sumários da Secção Social (2008–2024). P. 5.

⁶ O **poder de direcção** é definido como sendo a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a actividade do empregado em decorrência do contrato de trabalho deve ser exercida. Manifesta-se mediante três formas: o poder de organização, o poder de controlo sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

⁷ Cfr. o artigo 61 da LT.

⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais, 3.ª Edição, Coimbra, Almedina. P. 223.

⁹ CORDEIRO, António Menezes. (2019), Direito das Obrigações, Tomo II – Contratos em Especial, Almedina, Coimbra. P. 109.

na esfera de direcção, organização e disciplina do empregador¹⁰. A subordinação jurídica constitui o elemento distintivo do contrato de trabalho, pois é através dela que o empregador exerce poderes de direcção, controlo e disciplina sobre o trabalhador, dentro dos limites legalmente estabelecidos. Estes elementos, considerados em conjunto, permitem qualificar uma determinada relação como relação jurídico-laboral e, consequentemente, sujeitá-la ao regime protectivo do Direito do Trabalho¹¹.

1.2. Noção de Caducidade do Contrato de Trabalho por Reforma do Trabalhador

A caducidade do contrato de trabalho por reforma constitui uma modalidade legal de cessação do vínculo laboral fundada na verificação de um **facto jurídico superveniente**¹². No ordenamento jurídico moçambicano, esta forma de cessação encontra-se expressamente prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 135 da LT, sendo concretizada, quanto ao seu fundamento material, pela alínea d) do n.º 1 do artigo 136 da mesma lei, segundo a qual “*o contrato de trabalho caduca com a reforma do trabalhador*”¹³.

Ora, a caducidade enquanto forma de cessação do contrato de trabalho, que ocorre por força da lei, em virtude da verificação de um facto jurídico superveniente, distingue-se das demais formas de cessação do contrato de trabalho, por poder operar automaticamente, ou seja, independentemente da manifestação de vontade das partes, produzindo efeitos extintivos sobre a relação jurídica laboral. Tal característica aproxima esta figura do regime geral da caducidade previsto no Direito Civil, concretamente no n.º 1 do artigo 298.º do CC, que estabelece a aplicação das regras da caducidade sempre que, “*por força da lei, um direito deva ser exercido dentro de determinado prazo*”¹⁴. Ainda que o contrato de trabalho se submeta a um regime especial, a caducidade, enquanto categoria jurídica, mantém a sua relevância conceptual, permitindo compreender a natureza automática e imperativa da cessação do vínculo laboral.

1.2.1. Distinção entre Caducidade, Despedimento e Rescisão

A caducidade do contrato de trabalho deve ser distinguida do despedimento e da rescisão. A **caducidade** constitui a forma de cessação do contrato de trabalho, que ocorre automaticamente, por força da lei, em virtude da verificação de um facto jurídico superveniente,

¹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Op.cit. Pp. 223-227.

¹¹ Idem, Ibidem. Pp. 223-228.

¹² *Um facto jurídico superveniente é um acontecimento novo, que surge após o início de uma relação jurídica ou de um processo judicial, e que tem o poder de modificar, extinguir ou criar direitos e obrigações relacionados à lide, exigindo que o juiz o considere para uma decisão mais justa e atualizada, mesmo que fora dos prazos normais de alegação. Ele distingue-se de factos novos preexistentes e pode ocorrer até ao último pronunciamento judicial.*

¹³ Cfr. a al. a) do n.º 1 do artigo 135 e al. d) do n.º 1 do artigo 136 ambos da Lei de Trabalho.

¹⁴ Cfr. o n.º 1 do artigo 298.º do Código Civil.

designadamente a reforma do trabalhador, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 136 da Lei do Trabalho¹⁵. O **despedimento** corresponde à cessação do contrato por iniciativa do empregador, podendo assumir natureza disciplinar, nos termos da al. f) do n.º1 do artigo 64 da LT conjugado com o artigo 69 do mesmo diploma legal. A **rescisão**, por sua vez, traduz-se na cessação do contrato por iniciativa de qualquer umas das partes com justa causa, conforme estabelece a al. d) do n.º1 do artigo 135 da LT. Este aspecto é juridicamente reforçado, já que a legislação laboral prevê a rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador e rescisão do contrato por iniciativa do empregador, com aviso prévio, à luz dos artigos 139 e 141 da LT, respectivamente.

Contudo, o despedimento e a rescisão implicam, em regra, uma manifestação de vontade, ao passo que a caducidade opera automaticamente, por força da lei.

2. Regime Jurídico da Caducidade do Contrato de Trabalho por Reforma do Trabalhador.

Não obstante, ter-se apresentado a noção legal da caducidade de contrato de trabalho por reforma do trabalhador, afigura-se importante apresentar, ainda que de forma sumária, alguns diplomas legais que abordam a reforma do trabalhador, como se depreende a seguir.

2.1. Constituição da República de Moçambique de 2004¹⁶

O legislador constituinte menciona expressamente a questão da Reforma do Trabalhador ao longo do texto constitucional, denota-se o reconhecimento e protecção estatal do direito a reforma, nos termos do n.º1 do artigo 85 da CRM *in fine*. Esta norma constitucional confere à reforma a natureza de direito fundamental, impondo ao Estado o dever de estruturar um sistema jurídico que garanta meios de subsistência após o termo da vida laboral activa, o mesmo senso é estabelecido pelo n.º1 do artigo 257 da LT, ao referir que todos os trabalhadores têm direito à segurança social.

De forma oportuna, aproveito a discussão acerca da reforma do trabalhador à luz da Constituição, para abordar situações constitucionalmente relevantes em torno do tema do TFC, usando a Constituição da República de Moçambique e outros diplomas legais como fundamento, nos pontos a seguir:

¹⁵ Cfr. a al. d) do n.º 1 do artigo 136 da LT.

¹⁶ Constituição da República de Moçambique de 2004, revista pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, e alterada e republicada pela Lei n.º 11/2023, BR n.º 163, I Série, de 23 de Agosto de 2023.

2.1.1. A reforma como situação jurídica constitucionalmente protegida e não como causa neutra de extinção do vínculo laboral

A reforma do trabalhador não pode ser compreendida, no plano jurídico-constitucional, como um simples facto natural ou biográfico que legitime, de forma automática e acrítica, a extinção da relação laboral sem quaisquer efeitos compensatórios. Pelo contrário, a reforma configura uma situação jurídica constitucionalmente protegida, directamente ligada à tutela da dignidade da pessoa humana, à segurança económica e ao direito à protecção social. Nos termos do n.º 1 do artigo 85 da CRM *in fine*, o Estado reconhece implicitamente o direito à assistência na velhice, ao consagrar a reforma como um direito fundamental e não como um ónus imposto ao trabalhador. Esta consagração constitucional afasta qualquer interpretação que trate a reforma como um evento neutro ou indiferente, do ponto de vista jurídico-social.

Por força do n.º 2 do artigo 18 da CRM, que estabelece que “*as normas de direito internacional têm na ordem jurídica interna o mesmo valor que assumem os actos normativos infraconstitucionais emanados da Assembleia da República e do Governo*”, resulta que a Declaração Universal dos Direitos Humanos menciona normas que abordam acerca da segurança social, à luz do seu artigo 22, dispondo que “*toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social*”¹⁷. E o n.º 1 do artigo 25 do mesmo diploma legal refere que “*toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, incluindo alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais necessários*”¹⁸. A velhice surge, neste contexto, como uma fase da vida que exige reforçada protecção jurídica, e não como momento de abandono normativo.

Assim, quando a alínea d) do n.º 1 do 136 da LT prevê a caducidade do contrato por reforma, tal norma deve ser interpretada como inserida num sistema jurídico que presume a existência de um mecanismo de substituição do rendimento do trabalho, concretizado através da pensão de reforma. A caducidade do contrato por reforma não é, pois, um fim em si mesmo, mas um efeito jurídico condicionado à efectividade da protecção social. Deste modo, quando este pressuposto falha, isto é, quando o trabalhador não está inscrito no Sistema de Segurança Social e não tem acesso à pensão, a aplicação automática do n.º 3 do artigo 136 da LT

¹⁷ Cfr, artigo 22 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, (1948), adoptada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas.

¹⁸ Ibidem, n.º 1 do artigo 25.

transforma a reforma num factor de vulnerabilização extrema, incompatível com a Constituição e com os instrumentos internacionais de direitos humanos.

2.1.2. A omissão da inscrição no Sistema de Segurança Social como violação de direitos fundamentais

A não inscrição do trabalhador no Sistema de Segurança Social não constitui uma mera irregularidade administrativa, mas sim uma violação directa de direitos fundamentais socialmente protegidos, cuja gravidade se projecta, de forma particularmente intensa, no momento da reforma. O n.º 1 do artigo 9 do RSO atribui expressamente ao empregador o dever de proceder à inscrição do trabalhador, eliminando qualquer margem de dúvida quanto à titularidade da obrigação. Trata-se de um dever legal imperativo, destinado a proteger interesses fundamentais do trabalhador, designadamente o direito à protecção na velhice, na doença e na invalidez, pelo que a omissão deste dever configura uma violação do direito à segurança social, constitucionalmente tutelado. A violação deste direito fundamental não pode ser neutralizada pela aplicação automática de uma norma laboral, que exclui a indemnização. Pelo contrário, a exclusão prevista no n.º 3 do artigo 136 da LT deve ceder perante a necessidade de reparação de um dano estrutural, sob pena de o sistema jurídico legitimar o incumprimento do empregador e transferir integralmente os seus efeitos negativos para o trabalhador, além de:

A. Violar o princípio da igualdade material à luz artigo 35 da CRM

Pois o princípio da igualdade não se limita a uma concepção formal de igualdade perante a lei, antes impõe ao legislador constituinte e ao intérprete o dever de tratar de forma igual o que é essencialmente igual, e de forma diferente o que é materialmente diferente. Trata-se de um princípio estruturante do Estado de Direito, que veda soluções normativas indiferenciadas quando estas conduzam a desigualdades injustificadas.

A aplicação automática do n.º 3 do artigo 136 da LT trata de forma idêntica duas situações profundamente distintas: por um lado, o trabalhador reformado que beneficia efectivamente de uma pensão de reforma; por outro, o trabalhador que, apesar de atingir a idade legal de reforma, não auferir qualquer pensão por não se encontrar inscrito no Sistema de Segurança Social, por incumprimento do empregador. Embora formalmente ambos se encontrem na situação de “reforma”, materialmente as suas condições jurídicas e económicas são radicalmente distintas. Ao não atender a esta diferença essencial, a norma, quando interpretada de forma absoluta, agrava a desigualdade real entre trabalhadores e perpetua uma injustiça material, beneficiando indirectamente o empregador incumpridor. Assim, a exclusão

indiscriminada do direito à indemnização viola o princípio da igualdade material, na medida em que desconsidera as condições concretas do trabalhador e impede uma tutela diferenciada em função da sua efectiva situação de desprotecção social.

B. Comprometer a dignidade da pessoa humana ao abrigo do artigo 40 da CRM

A dignidade da pessoa humana, consagrada no artigo 40 da Constituição da República de Moçambique, constitui o fundamento axiológico de todo o ordenamento jurídico, impondo ao Estado e aos particulares o dever de respeitar a vida, no caso, a interpretação absoluta do n.º 3 do artigo 136 da LT, quando aplicada a trabalhadores reformados sem qualquer protecção social, conduz a uma situação em que o trabalhador é simultaneamente privado do emprego e de qualquer rendimento substitutivo. Tal resultado normativo coloca o trabalhador numa situação de desamparo económico absoluto, incompatível com o mínimo existencial que a dignidade da pessoa humana exige.

Não se pode admitir que a reforma, instituto jurídico destinado a assegurar uma transição protegida da vida activa para a inactividade laboral, se converta num factor de exclusão social e de empobrecimento extremo, colocando em causa o direito a vida, devido à situação de vulnerabilidade extrema, de tal modo que o trabalhador reformado se encontre desprovido de condições mínimas para garantir a sua subsistência e a dos seus dependentes. Ao permitir que o trabalhador seja afastado do mercado de trabalho sem qualquer forma de compensação ou protecção social, a aplicação rígida do n.º 3 do artigo 136 da LT desvaloriza a pessoa do trabalhador, reduzindo-o a um mero factor de produção descartável, o que é constitucionalmente inadmissível.

C. Frustra o direito à protecção social e à reforma tutelados pelo n.º 1 do artigo 85 da CRM *in fine* em conjugação com n.º 1 do artigo 257 da LT

O direito à protecção social e à reforma encontram-se tutelados no n.º 1 do artigo 85 da CRM *in fine*, ao consagrar o direito a reforma, em conjugação com o n.º 1 do artigo 257 da LT ao dispor que: “*todos os trabalhadores têm direito à segurança social à medida das condições e possibilidades financeiras do desenvolvimento da economia nacional*”. Este direito fundamental é densificado pelo artigo 258 da LT, que “*atribui ao sistema de segurança social a função de garantir a subsistência material e a estabilidade social dos trabalhadores e dos seus dependentes*”.

Na mesma base de ideias, pode-se depreender que a exclusão absoluta do direito à indemnização na caducidade do contrato de trabalho por reforma pressupõe, logicamente, a existência de uma pensão de reforma que substitua o rendimento do trabalho, assim como estabelece o n.º 2 do artigo 136 da LT. Contudo, quando tal pressuposto não se verifica, por falta de inscrição do trabalhador no Sistema de Segurança Social, a aplicação automática do n.º 3 do artigo 136 frustra por completo o conteúdo essencial do direito à protecção social. Nestes casos, o trabalhador não apenas não beneficia da pensão de reforma, como também é excluído de qualquer forma de compensação que mitigue a ausência dessa prestação social. O resultado é a negação prática do direito constitucional à reforma, transformando uma garantia constitucional num direito meramente formal e desprovido de efectividade. Tal interpretação contraria o princípio da força normativa da Constituição e o dever de realização prática dos direitos fundamentais, impondo-se, por isso, uma leitura conforme à Constituição que admita mecanismos compensatórios quando a protecção social falha por culpa do empregador.

2.2. Lei de Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto)

No plano infraconstitucional, a Lei do Trabalho destaca a reforma do trabalhador ao prever a reforma como causa de caducidade do contrato de trabalho. Com efeito, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 136 da LT está previsto que “*o contrato de trabalho caduca com a reforma do trabalhador*”¹⁹. Cristalinamente, o n.º 2 do artigo mencionado supra, estabelece a condição para a reforma ser obrigatória ao dispor o seguinte: “*sempre que um trabalhador inscrito no Sistema de Segurança Social preencher os requisitos para beneficiar da respectiva pensão, a caducidade do seu contrato de trabalho por reforma é obrigatória*”²⁰.

Além de destacar a reforma do trabalhador como forma de cessação da relação jurídica laboral por caducidade do contrato, a Lei de Trabalho estabelece também normas que regulam o sistema de segurança social e os objectivos do mesmo, nos termos dos artigos 257 a 258.

2.3.Regulamento da Segurança Social Obrigatória (Decreto n.º 51/2017, de 9 de Outubro)

A LT estabelece, nos termos do artigo 259, que a matéria de segurança social é regulada pela legislação específica. Por conseguinte, o legislador moçambicano tratou de elaborar um diploma legal, que trata das situações de reforma de trabalhadores por conta de outrem na especialidade, nomeadamente o Regulamento da Segurança Social Obrigatória (RSSO), esta

¹⁹ Cfr. a al. d) do n.º 1 do artigo 136 da LT.

²⁰ Cfr. o n.º 2 do artigo 136 da LT.

legislação estabelece o regime jurídico da segurança social obrigatório dos trabalhadores por conta de outrem, conforme previsto no seu artigo 1. O RSSO menciona expressamente a entidade empregadora como contribuinte da segurança social obrigatória, a qual deve estar inscrito no prazo de 15 dias a contar da data de início de actividade ou aquisição da empresa. O n.º 1 do artigo 7 estabelece ainda, no mesmo sentido do n.º 1 do artigo 9 do RSSO, que a entidade empregadora é responsável pela “*inscrição do trabalhador no sistema de segurança social, mediante o preenchimento do formulário electrónico próprio*”.

A al. d) do artigo 5 inclui, expressamente, entre as prestações asseguradas, a pensão por velhice, revelando que a reforma constitui o mecanismo jurídico destinado a substituir o rendimento do trabalho, após o termo da vida activa. Assim, a reforma não se apresenta como um acto isolado, mas como o culminar de um percurso contributivo previamente estruturado no sistema de segurança social²¹. Abaixo apresenta-se um gráfico das despesas de prestações do sistema da segurança social, estes dados foram levantados em 2024, o gráfico demonstra o volume e variação em percentagem de subsídios pagos pelo INSS, com efeito, destaca-se a pensão de velhice, previsto nos termos do artigo 29²², com 77% de variação, sendo o maior volume de pagamento aos beneficiários da Segurança Social.

2.3.1. Gráfico 1: Estrutura das despesas de prestações do sistema da segurança social em 2024²³

CAPÍTULO II

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DA NÃO INSCRIÇÃO DO TRABALHADOR NO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL

2. Considerações gerais

²¹ Ibidem, al.d) do artigo 5.

²² A *pensão na velhice* é a prestação atribuída ao beneficiário que atinge a idade legal de reforma, que nos termos do n.º 1 do artigo 29 do RSSO é atribuído aos indivíduos que completem 55 anos de idade, tratando-se de mulher; e 60 anos tratando-se de homens, estes têm direito a pensão de velhice, desde que tenham completado 240 meses de contribuição. O n.º 2 do artigo em análise, estabelece que independe a idade para se beneficiar da pensão de velhice, desde que o beneficiário tenha completado 420 meses com entrada de contribuição.

²³ Cfr. Boletim de Estatísticas do Trabalho 2024, Publicado pelo Ministério do Trabalho, Género e Acção Social. Direcção Nacional de Observação do Mercado do Trabalho. Maputo, 2024.

2.1. Funções e Finalidades do Sistema de Segurança Social

A função e finalidade primordial do Sistema de Segurança Social consiste na protecção do trabalhador contra os riscos sociais inerentes à vida laboral e pós-laboral. Nos termos do n.º 1 do artigo 258 da LT²⁴, ou seja, o sistema visa assegurar a subsistência material do trabalhador e dos seus dependentes, garantindo condições mínimas de vida digna, em situações de perda ou diminuição da capacidade de trabalho. Entre as funções essenciais do sistema, destaca-se a função substitutiva do rendimento do trabalho, especialmente relevante no contexto da reforma. Ora, a pensão por velhice surge como mecanismo jurídico destinado a substituir a remuneração, permitindo ao trabalhador manter a sua subsistência após o termo da vida activa, por isso que, quando os requisitos para a reforma estão preenchidos, a verificação da mesma é obrigatória²⁵. Esta função substitutiva constitui o fundamento material que legitima, no plano laboral, a caducidade do contrato de trabalho por reforma. Para além da função económica, a segurança social desempenha igualmente uma função social e estabilizadora, contribuindo para a coesão social, a redução das desigualdades e a prevenção da exclusão social aos trabalhadores idosos. Deste modo, a ausência de protecção social compromete não apenas a situação individual do trabalhador, mas também o equilíbrio social que o sistema visa assegurar²⁶.

Na mesma base argumentativa, para melhor entendimento, torna-se necessário ilustrar o número de empregos registados no país e na República da África do Sul, assim como o número de trabalhadores que foram inscritos no sistema de segurança social obrigatório, em 2024. A escolha da República da África do Sul justifica-se pelo facto de constituir o principal destino da migração laboral moçambicana, concentrando um número expressivo de trabalhadores nacionais formalmente contratados. Além disso, a sua relevância histórica e económica nas relações laborais com Moçambique torna-a um referencial comparativo pertinente para a análise.

Para efeitos ilustrativos, dois gráficos serão apresentados abaixo:

²⁴ “O sistema de segurança social visa garantir a subsistência Material e a estabilidade social dos trabalhadores nas situações de Falta ou redução de capacidade para o trabalho e na velhice, bem Como a sobrevivência dos seus dependentes, em caso de morte.”

²⁵ Como preconiza o n.º 2 do 136 da LT.

²⁶ MARTINS, Alcides (2020). Manual de Direito da Segurança Social. Coimbra, Almedina, P. 39.

CAPÍTULO III

ANÁLISE DA ADMISSIBILIDADE DA INCLUSÃO DO DIREITO À INDEMNIZAÇÃO NA CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO POR REFORMA DO TRABALHADOR NÃO INSCRITO NO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL

2. Análise da Responsabilidade Jurídica do Empregador pela Não Inscrição do Trabalhador no Sistema de Segurança Social.

A responsabilidade jurídica do empregador pela não inscrição do trabalhador no Sistema de Segurança Social deve ser analisada de forma integrada, à luz dos princípios estruturantes do Direito Civil, do Direito do Trabalho. A omissão do dever legal de inscrição do trabalhador no Sistema de Segurança Social consubstancia uma violação grave de normas imperativas destinadas à protecção de direitos e interesses fundamentais do trabalhador, projectando efeitos jurídicos que reclamam tutela indemnizatória efectiva²⁷.

Nos termos do n.º 1 do artigo 483.º do Código Civil, está estabelecido que:

*“aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”*²⁸.

Esta norma consagra, como é sabido, o regime geral da responsabilidade civil extracontratual, assentando nos pressupostos clássicos da **ilicitude**, **culpa**, **dano** e **nexo de causalidade**²⁹. No caso vertente, tais pressupostos encontram-se plenamente preenchidos, como se depreende a seguir:

Desde logo, a **ilicitude** resulta da violação directa de um dever legal imposto ao empregador³⁰. O RSSO impõe à entidade empregadora a obrigação de proceder à inscrição do trabalhador no Sistema de Segurança Social, conforme decorre expressamente do n.º 1 do artigo

²⁷ FERREIRA, Luís (2019). Direito do Trabalho e Segurança Social. 3.ª ed., Lisboa, Almedina, P. 213.

²⁸ Cfr. o n.º 1 do artigo 483.º do Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro, de 1966, aplicável em Moçambique ao abrigo da Portaria n.º 22 869, de 4 de Setembro de 1967.

²⁹ CORDEIRO, António Menezes (2019), Direito das Obrigações, Tomo II – Contratos em Especial, Almedina, Coimbra, P. 188.

³⁰ CORDEIRO, António Menezes, Op. cit., P. 197.

9 do RSSO³¹. Trata-se de uma obrigação legal de natureza imperativa cuja finalidade é assegurar a efectividade do direito à reforma e segurança social, consagrado no n.º 1 do artigo 85 da CRM *in fine* em conjugação com o artigo 257 da LT.

A **culpa** do empregador presume-se, nos termos gerais do Direito Civil, sempre que se verifique o incumprimento de um dever jurídico, à luz do n.º 1 do artigo 487.º do CC *in fine*³². No contexto laboral, esta presunção ganha particular densidade, atendendo à posição de supremacia económica do empregador. Como refere **Antunes Varela**, “*a culpa traduz-se na censurabilidade da conduta do agente por não ter actuado segundo o padrão de diligência exigível*”³³. Esta posição é profundamente reforçada pelo n.º 2 do artigo anteriormente mencionado, ao dispor que “*a culpa é apreciada, na falta de outro critério legal, pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso*”³⁴. Desde logo, é evidente que a omissão da inscrição do trabalhador no sistema de segurança social não pode ser qualificada como comportamento diligente de um *bonus pater familia*³⁵.

O **dano**, por sua vez, assume aqui uma natureza particularmente grave e estrutural. A não inscrição do trabalhador no sistema de segurança social traduz-se, no momento da reforma, na perda do direito à pensão por velhice, o que compromete a sua subsistência material e a estabilidade social que o sistema visa assegurar, conforme resulta do artigo 258 da LT, ao referir que: “*O sistema de segurança social visa garantir a subsistência Material e a estabilidade social dos trabalhadores nas situações de Falta ou redução de capacidade para o trabalho e na velhice, bem Como a sobrevivência dos seus dependentes, em caso de morte.*” Não se trata de um dano meramente hipotético ou eventual, mas de um prejuízo concreto, actual e mensurável, que se manifesta no exacto momento em que o contrato de trabalho caduca por reforma, deixando o trabalhador não inscrito desprovido tanto do rendimento do trabalho como da prestação substitutiva da segurança social.

A doutrina civilista é clara ao reconhecer que a perda de uma vantagem juridicamente protegida, quando directamente imputável a um comportamento ilícito, constitui dano indemnizável. **Menezes Cordeiro** sublinha que “*o dano não se limita à perda efectiva de bens,*

³¹ Cfr. n.º 1 do artigo 9 do Decreto n.º 51/2017 que aprova o Regulamento da Segurança Social Obrigatória, Boletim da República, I série, n.º 157, de 9 de outubro de 2017

³² Cfr. n.º 1 do artigo 487.º do Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro, de 1966, aplicável em Moçambique através da Portaria n.º 22 869, de 4 de Setembro de 1967.

³³ DE LIMA, Fernando Andrade Pires e VARELA, João de Matos Antunes (1967) Código Civil Anotado, Vol. 1, 2.ª edição revista e actualizada, Ed. Coimbra Editora Limitada, Coimbra. P.345.

³⁴ Cfr. o n.º 2 do artigo 487.º do CC.

³⁵ O *bonus pater familias* (bom pai de família) é um conceito do Direito Romano, utilizado até hoje, que define um padrão de diligência, cautela e prudência esperado de uma pessoa sensata no cumprimento de obrigações. Serve para avaliar a responsabilidade civil, medindo se a conduta foi cuidadosa e razoável.

abrangendo também a frustração de expectativas juridicamente fundadas”³⁶. No caso em análise, a expectativa de acesso à pensão de reforma não é meramente subjectiva, mas resulta directamente de normas legais que estruturam o sistema de segurança social, pelo que a sua frustração configura um dano juridicamente relevante³⁷.

Quanto ao **nexo de causalidade**, é igualmente inequívoco que a ausência de inscrição no Sistema de Segurança Social é a causa directa e adequada da perda do direito à pensão. À luz da teoria da causalidade adequada, consagrada no artigo 563.º do CC, o dano deve ser considerado consequência normal e previsível da conduta ilícita³⁸. Ora, é perfeitamente previsível que a omissão da inscrição e da contribuição para o sistema conduza, no momento da reforma, à inexistência de qualquer prestação social, tornando evidente o nexo causal entre a conduta do empregador e o prejuízo sofrido pelo trabalhador.

Neste contexto, a responsabilidade do empregador não pode ser reduzida à aplicação de sanções administrativas, sob pena de se esvaziar a função reparadora e preventiva da responsabilidade civil. Como sustenta **Jorge Leite**, “*no âmbito das relações laborais, a tutela do trabalhador não se compadece com soluções meramente sancionatórias que não restabeleçam, ainda que parcialmente, o equilíbrio material quebrado pela actuação ilícita do empregador*”³⁹. Por isso que a responsabilização efectiva exige a adopção de mecanismos que reparem o dano causado e desincentivem práticas lesivas reiteradas. É precisamente neste quadro que a atribuição de uma indemnização ao trabalhador se impõe como solução juridicamente exigível e constitucionalmente adequada. Tal indemnização não assume natureza punitiva, mas antes compensatória, visando reparar, ainda que de forma imperfeita, a perda do direito à pensão e assegurar uma protecção mínima na fase da velhice.

3. A Indemnização como Mecanismo Compensatório

O artigo 136 da LT estabelece, no seu n.º 1, alínea d), que o contrato de trabalho caduca com a reforma do trabalhador, prevendo o n.º 3 do mesmo artigo que tal caducidade não confere o direito à indemnização. Todavia, esta exclusão indemnizatória assenta num pressuposto material implícito, qual seja a existência efectiva de protecção social assegurada pela pensão de

³⁶ CORDEIRO, Antônio Menezes. (2019), Direito das Obrigações, Tomo II – Contratos em Especial, Almedina, Coimbra, P. 217.

³⁷ In <https://www.migalhas.com.br/depeso/311228/dano-existencial--conceito-e-analise-do-posicionamento-do-tribunal-paulista>, consultado no dia 14 de Janeiro de 2026

³⁸ Cfr. o artigo 563.º do CC.

³⁹ Leite, Jorge, Direito do Trabalho – Notas Sumárias, Organização e Coordenação de Francisco Liberal Fernandes, Maria Raquel Guimarães e Maria Regina Redinha, Porto, Faculdade de Direito da Universidade do Porto / CIJE, RED – Revista Electrónica de Direito, Ad Perpetuam Rei Memoriam, novembro de 2016. P. 122.

reforma, segundo a compreensão retirada do n.º 2 do artigo anteriormente mencionado, ou seja, a *ratio legis* da norma reside na ideia de que a cessação do vínculo laboral é compensada pela substituição do rendimento do trabalho por uma prestação social regular, garantindo ao trabalhador meios de subsistência após o termo da vida laboral activa. Todavia, quando esse pressuposto falha por culpa exclusiva do empregador, o regime legal revela uma lacuna material grave, que compromete a justiça material.

Com efeito, a aplicação mecânica da caducidade prevista no n.º 3 do artigo 136 da LT, sem qualquer previsão de compensação indemnizatória para o trabalhador não inscrito no Sistema de Segurança Social, conduz a um resultado manifestamente injusto. O trabalhador vê-se simultaneamente privado do emprego e da pensão de reforma, ficando desprovido de qualquer meio de subsistência, situação que contraria frontalmente os objectivos do Sistema de Segurança Social definidos no artigo 258 da LT, bem como o direito fundamental à reforma consagrado no n.º 1 do artigo 85 da CRM.

A omissão do legislador laboral em prever uma solução específica para este cenário não pode ser interpretada como uma exclusão da responsabilidade do empregador. Pelo contrário, impõe-se uma interpretação **sistemática**⁴⁰ e **teleológica**⁴¹ do ordenamento jurídico, a qual permita integrar o regime da caducidade laboral com os princípios gerais da responsabilidade civil. Neste sentido, a violação do dever legal de inscrição do trabalhador no Sistema de Segurança Social configura um ilícito civil, nos termos do artigo 483.º do CC, sendo o empregador obrigado a indemnizar os danos causados ao trabalhador. **Jorge Leite** sustenta que *“a cessação do contrato não apaga os efeitos jurídicos já produzidos nem exonera o empregador do cumprimento dos deveres legais violados durante a vigência do vínculo”*⁴². Assim, a caducidade por reforma não pode funcionar como mecanismo de exoneração da responsabilidade civil decorrente da omissão da inscrição do trabalhador na segurança social.

Neste contexto, a perda do direito à pensão de velhice constitui um dano directo, actual e juridicamente relevante, cuja imputação ao empregador resulta de forma inequívoca do nexo de causalidade estabelecido no artigo 563.º do CC⁴³. A não inscrição do trabalhador no sistema

⁴⁰ A **interpretação sistemática** consiste no método hermenêutico segundo o qual a norma jurídica não deve ser interpretada isoladamente, mas sim em articulação com o conjunto do ordenamento jurídico em que se insere.

⁴¹ A **interpretação teleológica** procura apurar o fim, a razão de ser e a finalidade social da norma jurídica. Este método parte do entendimento de que o legislador não cria normas de forma arbitrária, mas com um objetivo concreto que deve orientar a sua aplicação.

⁴² Leite, Jorge, Direito do Trabalho. Notas Sumárias, Organização e Coordenação de Francisco Liberal Fernandes, Maria Raquel Guimarães e Maria Regina Redinha, Porto, Faculdade de Direito da Universidade do Porto / CIJE, RED – Revista Electrónica de Direito, Ad Perpetuam Rei Memoriam, novembro de 2016. P.122.

⁴³ Cfr, artigo 563 do Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro, de 1966, aplicável em Moçambique através da Portaria n.º 22 869, de 4 de Setembro de 1967.

de segurança social é a causa adequada da inexistência da pensão, sendo plenamente previsível que tal omissão produza esse efeito no momento da reforma. Nesta senda, **Menezes Cordeiro**, afirma que “*quando a cessação de uma relação jurídica revela ou agrava os efeitos de um ilícito anterior, a responsabilidade civil deve projectar-se para além do termo formal da relação*”⁴⁴.

Deste modo, impõe-se uma leitura correctiva do regime da caducidade por reforma, no sentido de admitir a possibilidade de atribuição de uma indemnização ao trabalhador não inscrito no Sistema de Segurança Social, sempre que se demonstre que tal omissão é imputável ao empregador. Esta indemnização não substitui a pensão de reforma, mas constitui um mecanismo compensatório mínimo, destinado a reparar o dano causado e a evitar que a caducidade do contrato de trabalho por reforma se transforme num instrumento de desproteção social.

4. Contributo da Jurisprudência para a Fundamentação da Admissibilidade do Direito à Indemnização

A análise da admissibilidade da inclusão do direito à indemnização na caducidade do contrato de trabalho por reforma do trabalhador não inscrito no Sistema de Segurança Social não pode prescindir do contributo da jurisprudência, enquanto fonte relevante de densificação e concretização dos princípios jurídicos aplicáveis.

Neste sentido, assume particular relevo o **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de Dezembro de 2013**, proferido no **Processo n.º 1132/12.8TTBRG-A.P1**, no qual se discutiu a responsabilidade do empregador pelos prejuízos causados ao trabalhador, em virtude da falta de cumprimento das obrigações contributivas perante a Segurança Social⁴⁵. No referido aresto, o tribunal afirmou de forma clara que, embora a relação jurídica contributiva se estabeleça formalmente entre o empregador e a Segurança Social, a omissão do dever de declaração e pagamento das contribuições repercute-se directamente na esfera jurídica do trabalhador, afectando o montante das prestações sociais futuras, designadamente o subsídio de desemprego e a pensão de reforma. Por essa razão, o tribunal reconheceu que tal conduta

⁴⁴ CORDEIRO, António Menezes. (2019), Direito das Obrigações, Tomo II – Contratos em Especial, Almedina, Coimbra, P. 330.

⁴⁵ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de Dezembro de 2013, proferido no Processo n.º 1132/12.8TTBRG-A.P1, 4.ª Secção (Social), Rel. João Nunes, no qual se firmou o entendimento de que o tribunal do trabalho é materialmente competente para conhecer do pedido de indemnização formulado pelo trabalhador contra o empregador, fundado nos prejuízos decorrentes da falta de descontos para a Segurança Social sobre as retribuições, por se tratar de questão emergente da relação de trabalho subordinado, nos termos da alínea b) do artigo 85.º da Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais, aprovado pela (Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto).

configura um ilícito gerador de responsabilidade civil, susceptível de fundar um direito à indemnização a favor do trabalhador lesado. O Tribunal da Relação do Porto entendeu, ainda, que o pedido indemnizatório formulado pelo trabalhador não visa compelir o empregador ao cumprimento coercivo das obrigações contributivas perante a Segurança Social, mas antes obter o ressarcimento dos danos patrimoniais sofridos em consequência do incumprimento de deveres emergentes da relação laboral. Nessa medida, concluiu que tal pretensão se insere no âmbito das “questões emergentes da relação de trabalho subordinado”, nos termos da alínea b) do artigo 85 da Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais, sendo da competência material dos tribunais do trabalho⁴⁶.

Este entendimento jurisprudencial é particularmente relevante para o presente estudo, na medida em que reforça a ideia de que a violação dos deveres legais de protecção social do trabalhador, ainda que formalmente integrada na relação contributiva, não é juridicamente neutra no plano da relação laboral. Pelo contrário, quando dessa violação resulte a privação ou diminuição efectiva de prestações sociais futuras, está-se perante um dano juridicamente relevante, imputável ao empregador, e que deve ser reparado à luz dos princípios gerais da responsabilidade civil.

Transpondo este raciocínio para o contexto da caducidade do contrato de trabalho por reforma do trabalhador não inscrito no Sistema de Segurança Social, conclui-se que a exclusão absoluta do direito à indemnização, prevista no n.º 3 do artigo 136 da LT, não pode ser aplicada de forma indiferenciada. Quando a caducidade ocorre num contexto de ausência de protecção social efectiva, directamente imputável ao incumprimento do empregador, a interpretação da norma deve ser conforme à Constituição da República de Moçambique, de modo a salvaguardar os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da protecção do trabalhador. Assim, à semelhança do entendimento perfilhado pelo Tribunal da Relação do Porto, afigura-se juridicamente admissível reconhecer ao trabalhador reformado não inscrito no Sistema de Segurança Social o direito a uma indemnização compensatória, destinada a mitigar os efeitos gravemente lesivos da perda do vínculo laboral sem qualquer mecanismo substitutivo de subsistência, sob pena de se legitimar uma solução materialmente injusta e constitucionalmente censurável.

⁴⁶ Tribunal da Relação do Porto. Acórdão de 18 de Dezembro de 2013, Processo n.º 1132/12.8TTBRG-A.P1, 4.ª Secção (Social), Relator João Nunes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/78B30422849976B580257C5C0050F27E#:~:text=trabalhador.%20Neste%20sentido%2C%20a%20jurisprud%C3%Aancia%20tem%20entendido,Tribunal%20de%20Justi%C3%A7a%20de%2006%2D03%2D2002%2C%20de%2013> acesso em 17 de Janeiro de 2026, pelas 15:55.

Em face das conclusões alcançadas no decorrer do presente trabalho, apresentam-se as seguintes recomendações:

Recomenda-se a revisão da redação do n.º 3 do artigo 136 da LT, no sentido de introduzir uma cláusula de salvaguarda indemnizatória, passando a norma a prever, designadamente, que: *“A caducidade do contrato de trabalho por reforma não confere, em regra, direito à indemnização, salvo quando o trabalhador não beneficie de pensão de reforma por não se encontrar inscrito no Sistema de Segurança Social por incumprimento do empregador, caso em que é devida indemnização nos termos gerais do Direito”*.

❖ **Aos Tribunais e demais Operadores Judiciários**

Recomenda-se a adopção de uma interpretação conforme à Constituição da República de Moçambique do n.º 3 do artigo 136 da LT, à luz dos artigos 35, 40 e 85 da CRM, privilegiando uma leitura sistemática e teleológica que afaste a exclusão absoluta do direito à indemnização. Neste sentido, recomenda-se que os tribunais reconheçam a possibilidade de responsabilização civil do empregador, com fundamento no artigo 483.º do Código Civil.

❖ **Às Entidades Empregadoras**

Recomenda-se o cumprimento rigoroso e efectivo das obrigações legais relativas à inscrição dos trabalhadores no Sistema de Segurança Social, nos termos do n.º 1 do artigo 9 do RSSO, desde o início da relação laboral, enquanto dever jurídico imperativo e indissociável do poder de direcção do empregador.

❖ **Às Entidades Gestoras do Sistema de Segurança Social**

Recomenda-se o reforço dos mecanismos de fiscalização do cumprimento das obrigações contributivas por parte das entidades empregadoras, Sugere-se, igualmente, o desenvolvimento de programas regulares de informação e sensibilização dirigidos aos trabalhadores e empregadores.