



**UNIVERSIDADE  
EDUARDO MONDLANE**



**Faculdade de Direito**

**MONOGRAFIA**

**TEMA:**

**“A ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E INDEMNIZAÇÃO POR  
DESPEDIMENTO COLECTIVO”**

**Licencianda:**

**Albertina Felisberto Masibe**

**Supervisor:**

**Me. Abílio Diolé**

**MAPUTO**

**2024**



**UNIVERSIDADE  
EDUARDO MONDLANE**



**Faculdade de Direito**

**MONOGRAFIA**

**TEMA:**

**“A ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E INDEMNIZAÇÃO POR  
DESPEDIMENTO COLECTIVO”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, como requisito básico para a conclusão do Curso de Direito.

**Licencianda:**

**Albertina Felisberto Masibe**

**Supervisor:**

**Me. Abílio Diolé**

**MAPUTO**

**2024**

## ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE .....	v
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....	vi
AGRADECIMENTOS .....	ix
DEDICATÓRIA .....	x
RESUMO .....	xi
SUMMARY .....	xii
INTRODUÇÃO .....	1
1.1. Contextualização .....	1
1.2. Justificativa .....	2
1.3. Problematização .....	3
1.5. Formulação de Hipótese .....	3
1.6. Objectivos .....	4
1.7. Metodologia utilizada .....	4
2. Estrutura do trabalho .....	5
CAPÍTULO I .....	6
O DESPEDIMENTO COLECTIVO NA ORDEM JURIDÍCA MOÇAMBICANA.....	6
4. Breves Considerações sobre a Evolução Histórica do Direito de Trabalho .....	6
6. A Justa Causa do Despedimento por Iniciativa do Empregador .....	10
7. O Princípio-garantia da Segurança no Trabalho na Constituição da República de Moçambique .....	11
8. O Princípio da Liberdade de Iniciativa.....	12
9. Da Harmonização dos Princípios: Posição Adoptada .....	12
CAPÍTULO II.....	14
O DESPEDIMENTO COLECTIVO COMO CONSEQUÊNCIA DA ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO.....	14

10. Conceito .....	14
11. Fundamento: Motivos de Mercado, Estruturais ou Tecnológicos .....	15
12. Requisitos Cumulativos .....	16
13. O Aviso Prévio.....	17
14. Dos Possíveis Critérios de Selecção dos Trabalhadores Abrangidos .....	18
15. Da Relevância do Número de Trabalhadores Abrangidos.....	20
16. Período de Tempo para Efectivar o Despedimento .....	21
CAPÍTULO III .....	23
DA INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLECTIVO .....	23
17. A Devida Indemnização.....	23
18. A Ilicitude do Despedimento .....	26
19. Das Garantias dos Trabalhadores .....	27
20. Efeitos da Ilicitude do Despedimento e a Justa Indemnização .....	28
CAPÍTULO IV .....	29
MEDIDAS ALTERNATIVAS AO DESPEDIMENTO COLECTIVO .....	30
21. Da Necessidade.....	30
22. Suspensão do Contrato de Trabalho .....	31
23. O Acordo Revogatório.....	31
24. Mobilidade Geográfica do Empregador.....	32
RECOMENDAÇÕES.....	37
BIBLIOGRAFIA .....	38

## **DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE**

Eu, **Albertina Felisberto Masibe**, declaro por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para a obtenção do Grau de Licenciatura em Direito em vigor na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Sendo resultado do meu esforço pessoal, este trabalho nunca foi apresentado em nenhuma Instituição de Ensino para a obtenção de qualquer grau acadêmico, constituindo, por isso, um trabalho original cujas fontes consultadas para a sua elaboração foram devidamente citadas e referenciadas.

**A Autora**

---

**Albertina Felisberto Masibe**

**Maputo**, Fevereiro de 2024.

**LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

<b>AL</b>	Alínea
<b>Apud</b>	Citado por
<b>AR</b>	Assembleia da República
<b>Art.º</b>	Artigo
<b>BR</b>	Boletim da República
<b>CC</b>	Conselho Constitucional
<b>Cfr.</b>	Confira
<b>CM</b>	Conselho de Ministros
<b>CRM</b>	Constituição da República de Moçambique
<b>CTA</b>	Confederação das Associações Económicas de Moçambique
<b>DL</b>	Diploma Legislativo
<b>HIV</b>	Human Immunodefency Virus – Vírus de Imunodeficiência Humana
<b>IBIDEM</b>	Idem
<b>IESE</b>	Instituto de Estudos Sociais e Económicos
<b>IGT</b>	Inspecção Geral de Trabalho
<b>IRCT</b>	Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de Segurança Social
<b>LT</b>	Lei do Trabalho
<b>MITESS</b>	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social
<b>N.º</b>	Número
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas

<b>ONG's</b>	Organizações Não-Governamentais
<b><i>Op. cit.</i></b>	obra citada por...
<b>OTM</b>	Organização dos Trabalhadores Moçambicanos
<b>P.</b>	Página
<b>PR</b>	Presidente da República
<b>Vide</b>	Veja

**"Quanto à necessidade (eu acho-a grande) que as mulheres estudem."**

(in: Luís Antônio Varney, *Verdadeiro Método de Estudar*, Ed.)



## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, O Criador, pois o mistério da vida só Ele sabe. Por isso Senhor, eu quero agradecer a ti Senhor, somente a Ti.

Em segundo lugar, à toda minha família, permita aqui deixar esta nota de agradecimento pelo total companheirismo nas horas mais delicadas que passei. Quando se tem uma família, facilmente conseguimos suportar as adversidades da vida.

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão ao meu supervisor, o Mestre Abílio Diolé, pela sua orientação, apoio e orientação durante todo o processo de pesquisa. Com certeza, os seus conselhos e críticas construtivas foram inestimáveis para o sucesso deste trabalho. As suas contribuições técnicas e sugestões foram muito valiosas.

Aos colegas da Faculdade, até hoje me recordo das nossas calorosas discussões que mantivemos nos corredores do anfiteatro, na verdade foram positivas e de valor inestimáveis, incluindo o corpo docente que nos pressionava a estudar e pesquisar pois isso é o reflexo da academia.

Por fim, e não menos importante, agradeço à todos (incluindo os funcionários e o pessoal da reprografia) que de certa forma contribuíram para que eu pudesse frequentar o curso nas condições ideais.

## DEDICATÓRIA

À minha família, e em especial aos meus pais Alice Beatriz, adorável senhora e Felisberto Masibe - cuja alma descansa na luz da Divindade. Ao meu esposo dourado Elias, pela paciência e incentivo todos os dias, na luta pela minha educação. O amor profundo por este homem gerou duas bênçãos: Ângela e Valéria, duas razões do meu sacrifício e empenho, além de me terem tornado na mulher que sou hoje – gratidão eterna.

## RESUMO

Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – que aprova a Lei do Trabalho, se procedeu a mais uma alteração legislativa, revogando a Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto. As alterações na nova lei foram positivas, as deixaram alguns pontos ainda em aberto, especificamente quanto ao despedimento colectivo por extinção de posto de trabalho, onde não existe a previsão de critérios legais de selecção dos trabalhadores, bem como a obrigação de oferecer ao trabalhador a despedir a colocação num posto de trabalho alternativo.

O tema que serve de objecto deste estudo tem sido alvo de controvérsias ao longo dos anos, tendo manifestado especial atenção na jurisprudência moçambicana, cujo entendimento é de que o regime jurídico aplicável à cessação do contrato de trabalho colectivo não tem o mesmo tratamento legal, uma vez que a lei determina o cumprimento de um conjunto de exigências para o empregador, diferentemente do que é aplicável ao trabalhador. O entendimento sobre o enquadramento constitucional da figura jurídica do despedimento colectivo aquando da extinção do trabalho levou ao debate em volta da justa causa na ordem jurídica moçambicana.

Desta forma, o conceito de justa causa se insere no princípio-garantia da segurança no trabalho, que se traduz num conjunto de preceitos que colidem com o preceito constitucional da liberdade de iniciativa, que permite que o empregador seja empreendedor. De modo a garantir a necessária protecção dos trabalhadores no contexto de despedimento colectivo esta discussão revela-se importante para que se actualize esta matéria. O despedimento colectivo de trabalhadores pode ser fundamentado por motivos considerados objectivos e assim, tais fundamentos não são imputáveis ao trabalhador como sendo culpa, no entanto, o empregador não é obrigado a manter um vínculo laboral.

Podemos concluir que o presente trabalho, após uma análise taxativa e sumária dos requisitos e procedimentos para levar a cabo o processo de despedimento colectivo, enquadra-se no regime de tutela dos trabalhadores. É fundamental ter em conta que os trabalhadores são titulares de alguns direitos como a indemnização, por exemplo, se o despedimento for considerado ilícito.

**Palavras-Chave:** Despedimento; extinção do posto de trabalho; requisitos de despedimento; ilicitude do despedimento e indemnização.

## SUMMARY

The subject that serves as the object of this study has been the subject of controversy over the years, having shown special attention in Mozambican jurisprudence, whose understanding is that the legal regime applicable to the termination of the collective employment contract does not have the same legal treatment, since the law determines the fulfillment of a set of requirements for the employer, different from what is applicable to the worker. The understanding of the constitutional framework of the legal figure of collective dismissal when work is terminated led to a debate on just cause in the Mozambican legal order.

In this way, the concept of just cause is inserted in the guarantee principle of safety at work, which translates into a set of precepts that collide with another constitutional precept, especially the freedom of initiative that allows the employer to be an entrepreneur. In order to guarantee the necessary protection of workers in the context of collective redundancies, this discussion is important for updating this matter. The collective dismissal of workers can be based on reasons considered objective and thus, such grounds are not attributable to the worker as fault, however, the employer is not obliged to maintain an employment relationship.

In the present work, after an exhaustive and summary analysis of the requirements and procedures to carry out the collective redundancy process, it fits into the workers' guardianship regime. To meet this objective, the rights recognized to workers covered by collective dismissal are described, as well as the harmful effects of the illegality and the resulting legal consequences are removed. It is essential to bear in mind that workers are entitled to certain rights such as compensation, for example, if the dismissal is considered unlawful.

**Keywords:** Dismissal; termination of job; dismissal requirements; unlawfulness of dismissal and compensation.

## INTRODUÇÃO

### 1. Objecto

Um dos temas relevantes para o Direito do Trabalho é a cessação do contrato de trabalho. O despedimento de trabalhadores pode ocorrer com relativa frequência no espectro social, daí que constitui o momento em que o contrato perde a sua eficácia, eliminando o vínculo obrigacional e que por conta disso emergem questões juslaborais preocupantes, sem afastar a delicada relação entre os interesses das partes envolvidas, mormente os trabalhadores e os empregadores.

Neste sentido, o contrato de trabalho pode cessar pela vontade do empregador, do trabalhador, de ambos, assim como pela ocorrência de determinados eventos fortuitos ou de força maior aos quais a Lei atribui esse efeito. Mas o legislador foi taxativo, ao prever no art.º 135 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Nova Lei do Trabalho (LT) as seguintes formas de cessação do contrato de trabalho: *a)* caducidade; *b)* acordo revogatório; *c)* denúncia por qualquer das partes; *d)* rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa. Importa salientar que neste caso em concreto, o legislador manteve a mesma redacção da norma prevista no art.º 135 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto – Lei do Trabalho, revogada.

O objecto do presente estudo recai sobre o despedimento colectivo, cuja consequência advém por causa da extinção de posto de trabalho em virtude de causas objectivas ligadas à gestão e organização da empresa, ao abrigo do art.º 144 ss da LT. Esta modalidade de despedimento traduz-se na cessação unilateral do vínculo laboral, por iniciativa do empregador.

#### 1.1. Contextualização

O processo de despedimento colectivo é um procedimento complexo e difícil para os trabalhadores e para o empregador. No entanto, este deve tratar os trabalhadores com respeito e dignidade, o que acontece de forma totalmente contrária nas mais diversas situações do quotidiano.

Quando ocorre o despedimento colectivo de trabalhadores em virtude da extinção de posto de trabalho é necessário explicar claramente a situação aos trabalhadores. O empregador deve explicar o motivo do despedimento colectivo, de forma clara e transparente, fornecendo todas as informações necessárias. Isso ajudará a

criar uma cultura de confiança e a reduzir a incerteza, fornecendo um cronograma claro para o processo de despedimento, incluindo prazos para consultas e notificações.

É igualmente necessário que o empregador discuta alternativas, em vez de simplesmente despedir trabalhadores, tais como a requalificação ou realocação de empregos, para evitar despedimentos desnecessários. Aliado a isso, o empregador deve cumprir todas as obrigações legais relacionadas com o despedimento colectivo, como a consulta com o órgão sindical, representante dos trabalhadores e a devida notificação às autoridades competentes que tutelam as relações jurídicas de trabalho subordinado.

O empregador também deve oferecer apoio aos trabalhadores a serem despedidos, como aconselhamento de carreira, formação profissional ou ajuda na busca de emprego, pois isso ajudaria a minimizar o impacto negativo do despedimento na vida dos trabalhadores.

## **1.2 Justificativa**

A escolha deste tema justifica-se, por razões didácticas, pedagógicas e pessoais, na medida em que o Direito do Trabalho actual assenta na debilidade econômica a que estão sujeitos os trabalhadores subordinados, bem como ao crescimento e sustentabilidade das formas produtivas da grande escala industrial. À medida que o crescimento econômico ganhava ímpeto, a tutela dos trabalhadores foi ganhando mais garantias de tal forma que os empregadores testemunharam as suas liberdades limitadas.

Há razões políticas por detrás do presente estudo, pois, a elaboração de normas jurídico-laborais tende a manter-se em profunda sintonia com os valores mais altos da sociedade e para tal, as propostas legislativas com relevância no Direito do Trabalho devem estar alinhadas tanto com os interesses dos trabalhadores, bem como dos empregadores. Há necessidade de se equilibrar princípios que visam por um lado garantir a segurança e estabilidade no trabalho e por outro, os que concedem liberdade de iniciativa, algo que se configura como um verdadeiro desafio, porém imprescindível. Haverá ainda no mesmo plano a necessidade de acentuar-se a relevância que a presente reflexão poderá desempenhar na formação de juristas qualificados para intervirem como Juízes, Procuradores, Advogados, Consultores, Docentes e demais profissionais.

### 1.3. Problematização

O direito ao trabalho e a manutenção de postos de trabalho, são fundamentalmente direitos que ficam de certo modo ameaçados perante uma crise financeira e económica, ou mesmo, quando o empregador entende que a redução de postos de trabalho trará maior rendimento à empresa ou mesmo para salvaguardar a comunidade da empresa. Porquanto, alguns postos de trabalho se mostram excedentários, é necessário atingir tal fim sem que se lese direitos consagrados na constituição, na lei e nas convenções da OIT.<sup>1</sup>

### 1.4 Questões-Problema

O nosso trabalho concentra-se em saber, ao abrigo do art.º 143 da LT:

- Como equilibrar os princípios constitucionais de segurança no emprego e a liberdade de iniciativa (ou da empresa) no Direito do Trabalho?
- Quais são os critérios usados para seleccionar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo?
- Quando é que se verifica a ilicitude do despedimento colectivo?
- Como garantir a justa indemnização aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento?

### 1.5. Formulação de Hipótese

No presente trabalho há duas hipóteses: uma **positiva** - segundo a qual o legislador permite a rescisão de contratos de trabalho através do despedimento colectivo desde que invoque fundamentos objectivos relacionados com o mercado e outros motivos tecnológicos que efectivamente condicionem a manutenção de um posto de trabalho; e uma **negativa** - segundo a qual as garantias dos trabalhadores não estão salvaguardadas eficazmente uma vez que em caso de litígio emergente do contrato de trabalho geralmente leva um período considerável para a decisão judicial, o que dificulta o efeito prático da indemnização – que é de suprir as necessidades mais básicas do trabalhador enquanto se prepara o para um novo emprego.

---

<sup>1</sup>SIMÃO, Gonçalo João, Despedimento Individual Por Causas objectivas no Ordenamento Jurídico Angolano, in *Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito, especialidade em Ciências Jurídicas*, Lisboa, 2017, p. 9

## 1.6. Objectivos

### a) Objectivo geral

- Compreender a figura jurídica do despedimento colectivo

### b) Objectivos Específicos

- Identificar o equilíbrio entre os princípios constitucionais de garantia de trabalho e de liberdade de iniciativa;
- Analisar e compreender o procedimento do despedimento colectivo; e
- Identificar as garantias dos trabalhadores despedidos face à ilicitude do despedimento.

## 1.7 Metodologia utilizada

O estudo de qualquer tema no âmbito das ciências sociais obedece a um conjunto de actividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objectivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista<sup>2</sup>

- Relativamente ao método de abordagem, a pesquisa foi dedutiva, uma vez que tem por base uma análise que permite partir de um estudo geral, para a compreensão dos aspectos específicos e particulares abordados no presente trabalho.
- Quanto à vertente do problema, a pesquisa foi qualitativa, pois admite tudo quanto possa influir positivamente para que as conclusões do presente trabalho e que tem qualidade excepcional, tanto no que diz respeito à doutrina especializada no tema.
- Finalmente, na vertente dos procedimentos, recorreu-se à pesquisa bibliográfica que se mostrou equilibrada, feita através de uma análise minuciosa do material publicado, composto por obras literárias de carácter didáctico-científico, artigos de opinião e pesquisa de normativa.

---

<sup>2</sup>LAKATOS, Evaz Maria e MARCONI, Maria de Andrade (2007) *Fundamentos de Metodologia científica*, 5ª Edição, Atlas Editora, São Paulo, p. 83.



## 2. Estrutura do trabalho

Para uma melhor apreciação do nosso objecto de pesquisa, o trabalho está estruturado em quatro (4) capítulos:

- ✓ *Capítulo I: O DESPEDIMENTO COLECTIVO NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA:* onde se apresenta a noção legal e doutrinária do despedimento, referindo-se também a justa causa, bem como os princípios de garantia de trabalho e o da iniciativa da empresa.
- ✓ *Capítulo II: O DESPEDIMENTO COLECTIVO COMO RESULTADO DA ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:* o objectivo deste capítulo é de apresentar os fundamentos bem como os procedimentos legais imprescindíveis para o despedimento colectivo.
- ✓ *Capítulo III: DA INDEMNIZAÇÃO PELO DESPEDIMENTO:* procura-se apresentar o modelo de fixação de indemnização pelo despedimento, além de identificar a ilicitude desta medida.
- ✓ *Capítulo IV: MEDIDAS ALTERNATIVAS AO DESPEDIMENTO COLECTIVO:* no qual apresentamos a nossa opinião relativamente ao despedimento colectivo, cuja compreensão reside no fundamento de que o despedimento colectivo de trabalhadores deve ser a última opção, depois de se terem esgotadas as demais, incluindo as medidas aqui apresentadas.

Por fim, apresentaremos a conclusão que se espelha no trabalho, elaborada de forma sucinta, abarcando apenas os principais aspectos do presente trabalho, bem como as recomendações que consideramos pertinentes, pois, temos noção de que o presente estudo apenas constitui mais um esforço investigativo e que muito existe pela frente que motivará futuras pesquisas.

## CAPÍTULO I

### O DESPEDITAMENTO COLECTIVO NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA

#### 3. Breves Considerações sobre a Evolução Histórica do Direito de Trabalho

De acordo com JOSÉ JOÃO ABRANTES, “o Direito do Trabalho surge como resultado de determinada evolução histórica, possuindo regras e princípios especiais, que o afastam de algumas teorias contratualistas, protegendo a parte económica e socialmente mais débil. Ele tem como índice diferenciado a promoção da desigualdade jurídica em favor do retro mencionado contraente débil. Os conceitos que estruturam o Direito do Trabalho e o tornaram autónomo como ramo de Direito são, *maxime*, a sua perspectiva colectiva e a protecção do trabalhador.

A constitucionalização do Direito do Trabalho surge como consequência natural da feição proteccionista que sempre o caracterizou, sendo também o reconhecimento do manifesto desequilíbrio de poderes entre o empregador e o trabalhador.”<sup>3</sup> Tal como refere MARIA PALMA RAMALHO<sup>4</sup>, “um outro factor extrajurídico, que tinha contribuído decisivamente para a construção do Direito Laboral nos moldes tradicionais, foi o modelo de empresa dominante a partir da I Guerra Mundial e que se aperfeiçoou depois da II Guerra: os modelos fordista e taylorista da grande unidade industrial.

Logo após a independência, a República Popular de Moçambique, na qualidade de membro aceite da ONU, e nos termos do art. 2º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, comunicou ao Director-Geral do Bureau Internacional de Trabalho a aceitação formal das obrigações decorrentes da Constituição da OIT, tornando-se, desse modo, membro da Organização. No ano seguinte, através do Decreto-Lei nº 22/77 de 28 de Maio, a RPM ratificou algumas convenções da OIT que na altura eram do interesse para País ratificar, nos termos do disposto na alínea c) do art. 54º da CRPM, tornando-as, a partir de então, juridicamente em vigor no País.

---

<sup>3</sup>Esta matéria pode ser encontrada com minúcia in Abrantes, José João (2004), Estudos sobre o Código do Trabalho, Coimbra. Editora, págs. 114-117 Apud BALTAZAR, Pedro Maciel (2015). Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique (Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto), Maputo, p. 2.

<sup>4</sup>PALMA RAMALHO, Maria do Rosário (2009). *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*. 2ª Ed. Actualizada ao Código do Trabalho de 2009. Coimbra. P. 62.

Ao ingressar na OIT, a República Popular de Moçambique afirmou a sua independência relativamente às ratificações concedidas pelo governo colonial a algumas Convenções da OIT.<sup>5</sup> Sem olharmos para o texto constitucional todo, fixando-nos somente nos arts. 6º e 11º, concluímos por estes preceitos que o Estado moçambicano sofria naquela altura uma forte influência do sistema socialista. O art. 6º, *in fine*, diz que no processo de edificação da base económica avançada da RPM, o Estado procederá “à liquidação do sistema de exploração do homem pelo o homem”; o art. 11º acrescenta que o Estado encoraja os camponeses e trabalhadores individuais a organizarem-se em formas colectivas de produção, cujo desenvolvimento apoia, orienta e têm primazia sobre as outras, quer sobre as individuais, quer sobre as mistas.<sup>6</sup>

Concretamente, com dinâmica da evolução social que teve lugar em Moçambique, as Constituições de 1975, 1990 e 2004 (esta última de continuidade da anterior), impactaram igualmente nas legislações laborais que vigoraram na época e para demonstrar tal facto, apontaremos a abordagem formulada por PEDRO BALTAZAR que nos apresenta informações pertinentes, senão vejamos:

“Começaremos esta síntese realçando, desde logo, a viragem política que a Constituição da RM de 1990 operou relativamente à de 1975. Temos aqui uma ruptura de regime. Quando se diz no Preâmbulo que “Nós, povo moçambicano, determinados a aprofundar o ordenamento da vida política no nosso país, dentro de um espírito de responsabilidade e pluralismo de opinião, decidimos organizar a sociedade de tal forma que a vontade dos cidadãos seja o valor da nossa soberania.”, deixa-se claro que se está a romper com o regime de 1975 em que o Estado encorajava os camponeses e trabalhadores individuais a organizarem-se em formas colectivas de produção.<sup>7</sup>

Antes mesmo de nos debruçarmos sobre a síntese comparativa, devemos fazer um pequeno, mas importante, ponto de ordem. É que, compulsadas as Constituições de 1990 e de 2004, não só relativamente à constituição laboral, mas, de um modo geral, relativamente às duas Constituições no seu todo, não vemos qualquer “ corte epistemológico “ ou “umbilical” que justificasse a ideia de termos uma nova Constituição (a de 2004), relativamente à antiga (a de 1990). O regime é o mesmo (de

---

<sup>5</sup>BALTAZAR, Pedro Maciel (2015). Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique (Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto), Maputo, p. 19.

<sup>6</sup>Ibidem, p. 146.

<sup>7</sup>Ibidem, p. 147.

pendor capitalista, que se baseia na economia de mercado). Talvez pudéssemos falar numa continuidade constitucional, mas nunca numa nova Constituição.

Aliás, o preâmbulo da própria Constituição de 2004 deixa claro que ela é continuação da Constituição de 1990: “ [...] A Constituição de 1990 introduziu o Estado de Direito Democrático, alicerçado na separação e interdependência dos poderes e no pluralismo, lançando os parâmetros estruturais da modernização, contribuindo de forma decisiva para a instauração de um clima democrático que levou o país à realização das primeiras eleições multipartidárias. A presente Constituição reafirma, desenvolve e aprofunda os princípios fundamentais do Estado moçambicano, consagra o carácter soberano do Estado de Direito Democrático, baseado no pluralismo de expressão, organização partidária e no respeito e garantia dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos”<sup>8</sup>.

A primeira Lei do Trabalho de Moçambique independente foi a Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, com carriz marxista-socialista, que mais tarde foi revogada pela Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, que trouxe inovações importantes como a igualdade de género no tratamento de todas as questões juslaborais, tendo sido revogada pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto que apresenta outra inovação, tendo fixado os seguintes princípios fundamentais:

- a) Princípio e interpretação do direito do trabalho;
- b) Direito à privacidade;
- c) Protecção de dados pessoais;
- d) Testes e exames médicos;
- e) Meios de vigilância à distância;
- f) Direito à confidencialidade de correspondência;
- g) Protecção da maternidade e da paternidade;
- h) Licença por maternidade e paternidade.

---

<sup>8</sup> BALTAZAR, Pedro Maciel (2015). *Op. cit.*, p. 149.

#### 4. O Regime Jurídico do Despedimento Colectivo

Na sua reflexão sobre a importância do trabalho para o ser humano, MARISA DE SOUSA entende que “o emprego é, sem dúvida, uma das referências a ter em consideração para a organização de vida de um indivíduo, é com base no emprego que se tem, e nos rendimentos que este proporciona, que se tomam decisões importantes.”<sup>9</sup>

Se por um lado o emprego assegura certa estabilidade socioeconômica nas famílias, o dilema de despedimento tem abalado profundamente esta mesma estabilidade e por vezes, diante do contexto econômico-social ou de mercado desfavorável financeiramente, o empregador vê-se numa situação forçada para romper os contratos de trabalho e neste sentido, PEDRO MARTINS reitera que “O despedimento é uma declaração de vontade do empregador dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro”<sup>10</sup>, constituindo assim uma manifestação do poder discricionário que assiste o empregador na sua gestão empresarial.

Concluindo, este autor apresenta o seu ponto de vista olhando especificamente para o empregador que afinal, detém o poder unilateral (de certa forma) de despedir pelo que, segundo ele, “consideramos também que o despedimento resulta do exercício do poder de organização, na medida em que, é o empregador que dirige, organiza e faz a gestão econômica da empresa, e como detentor deste poder, no exercício das suas funções e no âmbito da gestão do negócio vê-se muitas vezes forçado a despedir trabalhadores ainda que em termos comportamentais, produção e competência sejam excelentes, mas lança a mão ao despedimento, não por existência de um facto imputável ao trabalhador, mas por se verificar motivos objectivos que torne impossível a manutenção da relação jurídica.”<sup>11</sup>

Contudo, concordamos com o posicionamento acima apresentado pois, se a saúde financeira da empresa não é boa, o despedimento colectivo é indiscartável. O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho na nova LT não é assim tão simétrico, isto porque, o empregador deve orientar-se por um conjunto de requisitos para que possa

---

<sup>9</sup> DE SOUSA, Marisa da Conceição Fernandes (2019) *O despedimento por extinção de posto de trabalho - Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto*, p. 11.

<sup>10</sup> MARTINS, Pedro Fortunato (2012) *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Lisboa, p. 149, *Apud* SIMÃO, Gonçalo João (2017) *Despedimento Individual Por Causas objectivas no Ordenamento Jurídico Angolano*, in *Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito, especialidade em Ciências Jurídicas*, Lisboa, p. 24.

<sup>11</sup>*Ibidem*, p. 24.

promover a extinção do contrato, o que não acontece relativamente ao trabalhador. Na nova LT, o regime jurídico do despedimento colectivo encontra-se plasmado na Secção II – Cessação da relação contratual, onde se observam duas modalidades quanto a sua natureza: despedimento individual e colectivo.

## 5. A Justa Causa do Despedimento por Iniciativa do Empregador

Discutindo sobre a cessação da relação laboral, BALTAZAR EGÍDIO explica que “o contrato de trabalho ou o vínculo contratual laboral, depois de ter sido estabelecido entre o empregador e o trabalhador, pode cessar. Na verdade, as situações jurídico-laborais, em princípio, são duradouras, porém, podem se extinguir depois de algum tempo. As causas de cessação ou da extinção do vínculo contratual, são de variada ordem, pelo que podem estar relacionadas com razões objectivas ou subjectivas.”<sup>12</sup>

Ao abrigo dos n.º 1 do art.º 141 da LT, (da rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio), “o empregador pode rescindir um ou mais contratos de trabalho, com aviso prévio, desde que essa medida se funde em motivos estruturais, tecnológicos, ou de mercado e se mostre essencial à competitividade, saneamento económico, reorganização ou produtiva da empresa.” Por sua vez, o n.º 2 do mesmo dispositivo legal apresenta fundamentos quais sejam:

- Motivos estruturais - que incidem sobre a reorganização ou reestruturação da produção da empresa, a modificação da actividade ou devido à falta de recursos tanto económicos e financeiros que pode sobrecarregar o posto de trabalho;
- Motivos tecnológicos – ligados a implementação de tecnologia, aos novos modelos ou processos que pela sua natureza obriguem a redução de mão-de-obra;
- Motivos de mercado – intimamente ligados com dificuldades de colocação dos bens ou serviços no mercado da actuação da empresa ou com a redução da actividade da empresa.

Especificamente, CARLOS ANTUNES, CASIMIRO DUARTE *et. al* argumentam que “Neste preceito, prevê-se a possibilidade de o empregador extinguir um ou mais postos de trabalho, com fundamento em motivos objectivos de ordem estrutural, tecnológica ou de mercado, devidamente comprovados, que impliquem a reorganização ou reconvenção

---

<sup>12</sup> EGÍDIO, Baltazar Domingos (2017) *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, Maputo, p. 589.

interna, redução ou encerramento de actividades da empresa ou estabelecimento que a LT denomina de "rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio."<sup>13</sup> Portanto, são estes motivos que servem de fundamento legal para a extinção de um ou mais postos de trabalho e com todas as consequências económicas e sociais que os trabalhadores abrangidos deverão enfrentar.

## **6. O Princípio-garantia da Segurança no Trabalho na Constituição da República de Moçambique**

No âmbito do debate sobre o princípio de garantia da segurança no trabalho no ordenamento jurídico moçambicano, BALTAZAR EGÍDIO mostra-se particularmente cauteloso, argumentando que: “O Direito do Trabalho não pode ser entendido como se fosse apenas um conjunto de normas legais isoladas, fruto de actos de vontade. O Direito no geral, e o Direito do Trabalho em especial, é um ordenamento que impõe consistência, coerência, faz incidir em sistema, é de facto um valor que se encontra integrado em regra.”<sup>14</sup> Parece-nos todavia, que o autor pretende deixar clarificado o facto de que a interpretação das normas jurídicas em geral devem ser levadas a cabo em consonância com todo o sistema.

Entretanto, os princípios constitucionais são tidos como normas jurídicas impositivas de uma optimização, compatíveis com vários graus de concretização, consoante os condicionalismos fácticos e jurídicos. Nesta senda, ao constituírem exigências de optimização, permitem equilibrar valores e interesses de acordo com a ponderação de outros interesses em potencial conflito, mas que o objectivo final reside na harmonização. Ao abrigo do n.º 3 do art.º 85 da CRM, o trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei.<sup>15</sup> A partir do dispositivo legal podemos afirmar que os princípios constituem linhas de orientação que direccionam a produção normativa para a sua aplicação aos casos concretos.

Tal como fundamenta JOÃO NGUENHA<sup>16</sup>, “enquanto ordem jurídico fundamental do Estado, fundamento e limite de validade das normas dos demais ramos do Direito estatal, o Direito Constitucional não pode estar alheio aos valores de justiça e segurança

---

<sup>13</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al.* (2015) *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*. Escolar Editora, Lisboa, p. 251-253.

<sup>14</sup> EGÍDIO, Baltazar Domingos, (2017) *Direito do Trabalho, op.cit.*, p. 103.

<sup>15</sup> Cfr., artigo 85 da CRM.

<sup>16</sup> Conselho Constitucional de Moçambique – O Guardião 2: *Princípios Estruturantes da Constituição da República de Moçambique* (2021). Vol.II, p.78.

que são apanágio do fenómeno jurídico em geral.” Deste modo, podemos concluir que as normas jurídico-constitucionais estão hierarquicamente acima das demais contudo, todas comunicam-se e tendo em vista o contexto específico de uma situação, a justiça permanece como o valor acima de toda e qualquer consideração.

## **9. O Princípio da Liberdade de Iniciativa**

Ao (abrigo da al. c) do art.º 97 da CRM, “o Estado consagra princípios fundamentais que visam satisfazer as necessidades importantes da população, permitindo assim que os agentes económicos tenham liberdade de prosseguir com as suas actividades sejam empresariais ou mercantis para prover a sociedade do básico.”

Concretamente, ao se permitir que os agentes económicos e privados explorem as suas actividades, o Estado cria condições para que os empreendedores aumentem as suas trocas comerciais e a economia responde favoravelmente, impulsionando assim a contratação de mão-de-obra e reduzindo o ciclo vicioso do desemprego.

## **10. Da Harmonização dos Princípios: Posição Adoptada**

Nesta vertente pretende-se analisar o despedimento colectivo e ponderar quais são os motivos que se configuram como justa causa objectiva que justifica o despedimento, tendo por base a livre iniciativa económica bem como o da segurança no emprego. A garantia no emprego e a liberdade de iniciativa são dois princípios importantes que podem entrar em conflito em algumas situações.

A garantia de emprego se refere ao direito dos trabalhadores de não serem despedidos sem justa causa ou sem compensação adequada, enquanto que a liberdade de iniciativa é o direito dos empregadores de contratar, gerir e dispensar funcionários de acordo com as suas necessidades e objectivos empresariais. As qualificações dos trabalhadores são por si um contributo a solidez das empresas e, por conseguinte, as empresas sólidas são uma garantia para os trabalhadores.

Na realidade, é o bom funcionamento da economia em geral o suporte das normas laborais. Os direitos dos trabalhadores são garantidos, em última análise, pelo funcionamento da economia.<sup>17</sup> Para unir esses dois princípios consagrados fundamentalmente, alguns direitos ficam de certo modo beliscado ante a uma crise

---

<sup>17</sup>DA COSTA, Maria Manuela (2013) *O Despedimento Colectivo*, in *Dissertação de Mestrado em Solicitadoria*, p. 23.



financeira económica, ou mesmo, quando empregador entende que a redução de postos de trabalho trará maior rendimentos à empresa ou mesmo para salvaguardar a continuidade da empresa, porquanto alguns postos de trabalho se mostram excedentários, é necessário atingir tal fim sem que se lese direitos consagrados na constituição, nas leis e os princípios próprios do Direito do Trabalho. Pensamos não ser fácil alcançar tal equilíbrio.<sup>18</sup>

Para nós, a necessidade de harmonizar os princípios de liberdade de iniciativa e segurança no emprego é uma questão complexa que envolve algumas considerações económicas, sociais e políticas. A liberdade de iniciativa, muitas vezes associada ao liberalismo económico, refere-se à liberdade que os indivíduos e as empresas têm para iniciar, desenvolver e conduzir suas atividades económicas sem interferência excessiva do Estado. Essa liberdade é considerada essencial para promover a inovação, o crescimento económico e a eficiência no mercado.

No entanto, quando não há mecanismos adequados para proteger os trabalhadores, a liberdade de iniciativa pode incentivar práticas empresariais que comprometem a segurança no emprego. Por outro lado, a segurança no emprego é um princípio associado ao bem-estar dos trabalhadores ou seja, refere-se à garantia de que os trabalhadores não sejam arbitrariamente despedidos e tenham certa estabilidade nos seus postos de trabalho, o que é crucial para fornecer aos trabalhadores alguma segurança financeira, promover um ambiente de trabalho saudável e contribuir para a coesão social.

Contudo, se as leis laborais forem excessivamente rígidas, podem desencorajar a contratação e a flexibilidade necessárias para a adaptação às mudanças económicas.

Portanto, a harmonização destes princípios envolve a identificação de um equilíbrio que permita a liberdade de iniciativa sem sufocar a dinâmica do mercado de trabalho.

---

<sup>18</sup>DA COSTA, Maria Manuela (2013) *O Despedimento Colectivo*, op. Cit. p.9.

## CAPÍTULO II

### O DESPEDIMENTO COLECTIVO COMO CONSEQUÊNCIA DA ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

#### 11. Conceito

Cabe destacar nesta nota introdutória que a relação jurídica de natureza laboral inicia com um contrato vinculativo entre os contraentes, com direitos e obrigações inerentes. No entanto, por diversas razões, o contrato laboral pode ser extinto por ambos os lados ou por via unilateral, cortando assim o vínculo contratual que ligava os contraentes. Neste sentido, abordaremos precisamente a ruptura do referido vínculo, ao longo de todo o trabalho. Na ordem jurídica moçambicana, a LT prevê as seguintes modalidades de despedimento:

- Despedimento por facto imputável ao trabalhador – fundado em motivos imputados ao trabalhador como, por exemplo, a conduta, cuja violação culposa dos seus deveres desencadeia inevitavelmente a rescisão do contrato por parte do empregador ;
- Despedimento colectivo – ligado às razões económicas e de mercado;
- Despedimento por inadaptação – quando o trabalhador não se mostra ajustado ao serviço;
- Despedimento por extinção de posto de trabalho – também fundado por motivos económicos e de mercado, geralmente ligados à gestão da própria empresa.

Nesta senda, PEDRO MARTINS defende que “o despedimento colectivo e o despedimento por extinção de posto de trabalho se reconduzem a uma figura comum – que denominamos "despedimento por eliminação de emprego"- as duas formas ou modalidades de despedimento por razões atinentes respeitam, quase só, ao procedimento sendo comuns quer os fundamentos quer os direitos que a lei lhes associa.”<sup>19</sup>

De acordo com o art.º 143 da LT, Considera-se despedimento colectivo sempre que o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de 3 meses, invocando

---

<sup>19</sup> MARTINS, P. F (2012) *Cessação do contrato de trabalho*, 3.ª edição revista e actualizada do Código do Trabalho de 2012. Principia... p. 245-254, *Apud* SILVA, Cátia Helena Rodrigues (2013) *O Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho, o Despedimento por Inadaptação e Respectivos Processos*, Lisboa, p. 22.

motivos estruturais, económicos, tecnológicos e de mercado, fazer cessar mais de oito contratos de trabalho, nas micro e pequenas empresas e mais de contratos de trabalho nas médias e grandes empresas. Este artigo considera haver despedimento colectivo quando a cessação de contratos individuais de trabalho promovido pela entidade empregadora abranja, simultaneamente ou sucessivamente, no período de 3 meses, mais de 8 trabalhadores nas micro empresas; mais de 10 trabalhadores nas médias e grandes empresas; No artigo sob anotação, exige-se outro requisito para que haja despedimento colectivo: que a cessação dos contratos de trabalho se baseie num mesmo motivo comum, que nada tem a ver com os comportamentos individuais dos trabalhadores, mas que é reconduzido à esfera do empregador, que a cessação dos contratos de trabalho seja justificada pela existência de motivos estruturais, tecnológicos e de mercado relativos ao empregador é o que resulta das disposições conjugadas dos artigos 141, n.ºs 1 e 2, 144, 145, todos da LT.

Por conseguinte, CARLOS ANTUNES, CASIMIRO DUARTE et. Al., consideram que “o despedimento colectivo constitui uma forma de cessação do contrato de trabalho fundado em causas objectivas, isto é, o motivo determinante da opção do empregador pela extinção do vínculo jurídico com os trabalhadores abrangidos resulta de causas ligadas à empresa bem como à economia de mercado.”<sup>20</sup> Portanto, a LT revogada era literalmente ambígua relativamente ao período em que o despedimento colectivo deveria ocorrer, facto que gerava alguma insegurança jurídica na perspectiva do trabalhador que se via numa situação relativamente fraca quando se debatia sobre o período no entanto, o legislador tomou em consideração este facto e trouxe alguns avanços significativos na LT actual, embora nem tanto consistente pois, somos de opinião que mesmo no quarto mês estaríamos diante de um despedimento colectivo.

## **12. Fundamento: Motivos de Mercado, Estruturais ou Tecnológicos**

Nos termos do Artigo 141 da LT, “1. O empregador pode rescindir um ou mais contratos de trabalho, com aviso prévio, desde que essa medida se funde em motivos estruturais, tecnológicos, ou de mercado e se mostre essencial à competitividade, saneamento económico, reorganização ou produtiva da empresa.”

---

<sup>20</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte; et al. (2015) *Lei do Trabalho de Mocambique – Anotada. ob. cit.*, Editora, Lisboa, p. 259.

Por sua vez, o n.º 2 do mesmo dispositivo legal apresenta fundamentos quais sejam:

- Motivos estruturais - que incidem sobre a reorganização ou reestruturação da produção da empresa, a modificação da actividade ou devido à falta de recursos tanto económicos e financeiros que pode sobrecarregar o posto de trabalho;
- Motivos tecnológicos – ligados a implementação de tecnologia, aos novos modelos ou processos que pela sua natureza obriguem a redução de mão-de-obra;
- Motivos de mercado – intimamente ligados com dificuldades de colocação dos bens ou serviços no mercado da actuação da empresa ou com a redução da actividade da empresa.

Neste preceito, prevê-se a possibilidade de o empregador extinguir um ou mais postos de trabalho, com fundamento em motivos objectivos de ordem estrutural, tecnológica ou de mercado, devidamente comprovados, que impliquem a reorganização ou reconvenção interna, redução ou encerramento de actividades da empresa ou estabelecimento que a LT denomina de "rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio."<sup>21</sup>

### **13. Requisitos Cumulativos**

De acordo com o n.º 1 do art.º 144 da LT, “Quando o empregador prevê o despedimento colectivo deve informar aos órgãos sindicais e aos trabalhadores abrangidos, devendo o empregador comunicar ao ministério que tutela a área do trabalho, antes do início do processo negocial.” Por seu turno, o nº 2 do mesmo artigo dispõe que a informação aos trabalhadores é acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O número de trabalhadores abrangidos pelo processo.

O despedimento colectivo envolve um processo que se desenvolve por três fases: a fase das comunicações, a fase de consultas e negociação e a fase da decisão.

(i) Fase das comunicações – a entidade empregadora que pretenda promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, essa intenção:

- aos trabalhadores abrangidos;
- aos órgãos sindicais representativos destes;

---

<sup>21</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte; *et. al.* (2015) *Lei do Trabalho de Moçambique - Anotada*, *op.cit.*, p. 251-253.

- ao Ministério do Trabalho.

Essa comunicação deve ser acompanhada dos seguintes elementos:

- descrição dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo;
- indicação do numero de trabalhadores abrangidos pelo processo.

(ii) fase de consultas e negociação – inicia-se após as aludidas comunicações de intenção de despedimento colectivo, não podendo prolongar-se por mais de 30 dias, e serve para o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores trocarem informações e adoptarem medidas que evitem ou reduzam os efeitos do despedimento para os trabalhadores abrangidos.

(iii) Fase de decisão – a decisão de despedimento compete ao empregador, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1, devendo ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador a despedir, com a menção do motivo e da data da cessação do contrato.<sup>22</sup> Em princípio, parece que o legislador oferece alguma rigorosidade no que toca ao processo de despedimento colectivo, por um lado para assegurar os direitos dos trabalhadores principalmente no que diz respeito às questões indemnizatórias e por outro, como mecanismo de desestimular ou dissuadir o empregador a fazer uso deste mecanismo para se furtar das suas responsabilidades jurídico-laborais.

#### **14. O Aviso Prévio**

De acordo com o n.º 1 do art.º 142 da LT, “no caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, ao órgão sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical representativa e ao ministério que tutela a área do trabalho.” O n.º 2 deste artigo fixa um prazo não inferior a trinta dias, que se refere às comunicações da rescisão. Neste sentido, o prazo não inferior a trinta (30) dias aplica-se ao despedimento colectivo. O aviso prévio no despedimento colectivo de trabalhadores é uma medida prevista na LT que obriga o empregador a informar antecipadamente os trabalhadores sobre a intenção de encerrar actividades ou reduzir significativamente o número de postos de trabalho na empresa.

O objectivo do aviso prévio é dar aos trabalhadores a oportunidade de se prepararem para a perda do emprego, buscando outras oportunidades ou se organizando

---

<sup>22</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte; *et. al.* (2015) *Lei do Trabalho de Moçambique - Anotada, op.cit.*, p. 260-261.

para minimizar o impacto financeiro da rescisão. Durante o período do aviso prévio, o empregador deve negociar com os trabalhadores e sindicatos medidas para minimizar os impactos do despedimento colectivo, como pagamento de indemnizações, entre outros aspectos.

É importante destacar que o não cumprimento do aviso prévio pode acarretar em penalidades e obrigações legais para o empregador, como pagamento de multas e indemnizações aos trabalhadores despedidos. Por isso, é fundamental que o empregador cumpra rigorosamente as normas laborais relacionadas com o aviso prévio no despedimento colectivo de trabalhadores.

A LT faz referência expressa ao ministério que tutela a área do trabalho numa alusão à Inspeção Geral do Trabalho (IGT), órgão estatal criado pelo Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto, que detêm, entre as demais funções: *Artigo 4 (atribuições) - 1.a) controlar o cumprimento das disposições legais e regulamentares em matéria de relações de trabalho.* Ao abrigo do art.º 30 deste Decreto, o IGT colabora com as associações sindicais e patronais mediante solicitação para qualquer acção inspectiva, dentro do âmbito das suas competências.

## **15. Dos Possíveis Critérios de Selecção dos Trabalhadores Abrangidos**

Sobre a comunicação da intenção de despedimento, BERNARDO XAVIER apresenta os seguintes critérios que no seu entender são determinados pelo empregador:

“Não seria possível determinar o cálculo das indemnizações se, *a priori*, não fossem determinados os trabalhadores a serem despedidos:

Os critérios de selecção funcionam muito mais como uma justificação das escolhas do empregador. Ao examinar-se os procedimentos, verifica-se que, muito mais do que critérios, já estão determinadas a priori as pessoas a serem despedidas;

Trata-se de um processo difícil de operacionalizar porque na prática não é possível desligar os postos de trabalho das pessoas nem construir um organograma da empresa sem pensar nos trabalhadores que vão permanecer na empresa e os que vão ser dispensados.”<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo (2000). *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, Lisboa, *Apud* DA COSTA, Maria Manuela (2013) *O Despedimento Colectivo* in Dissertação de Mestrado em Solicitadoria p. 39.

Depreende-se logo que o princípio da liberdade é relativamente amplo na esfera jurídica do empregador, pois, o legislador laboral não determina critérios de selecção de trabalhadores abrangidos, deixando exclusivamente ao empregador fazer o gozo do privilégio. Não raro, a subjectividade determina a selecção de quem pode ser despedido. Portanto, o trabalhador de alto rendimento não pode se considerar numa posição bastante confortável em relação àquele médio porque existem hipoteticamente algumas qualidades excepcionais que o trabalhador deve adquirir e que possam ser valoradas pelo empregador. Mas nem isso oferece garantia já que pode haver casos em que as competências técnicas se destacam em detrimento, por exemplo, da simpatia ou vice-versa. Ao analisarmos profundamente a LT revogada, não conseguimos identificar uma norma específica em o legislador fixa os critérios pelos quais o empregador se baseia-se na selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aliás, o mesmo se verifica na LT em vigor.

Desta feita, coloca-se a seguinte questão: *não seria positivo que o legislador fixasse alguns critérios na selecção dos trabalhadores?* Pois bem, para respondermos a esta indagação, existem duas perspectivas que podem ser de apoio nesta análise. Em primeiro lugar precisaríamos discutir o alcance da liberdade de iniciativa. Como pudemos ver anteriormente, a liberdade de iniciativa confere ao empregador a possibilidade de fixar, dentro da lei, a sua própria autoridade de modo a satisfazer os seus interesses. Em segundo lugar, devemos analisar o tipo de normas jurídicas presentes na LT. Neste aspecto em particular, é fundamental deixar patente que vigoram as normas jurídicas imperativas – que não podem ser afastadas pela vontade das partes, e as normas facultativas – que conferem um elevado grau de autonomia das partes na estipulação de determinados acordos de acordo com os seus respectivos interesses.

Chegados aqui, somos de opinião de o legislador moçambicano deixou ao arbítrio do empregador a selecção dos trabalhadores a serem atingidos pelo despedimento colectivo ao abrigo do princípio constitucionalmente consagrado de iniciativa da empresa e como consequência, o trabalhador não poderá reclamar ou impugnar em juízo esta faculdade, desde que se prove que efectivamente a selecção efectuada não contraria os princípios fundamentais plasmados no Artigo 5 da LT que proíbe a discriminação em função da religião, posição social e opção política. da cor e raça.

## 16. Da Relevância do Número de Trabalhadores Abrangidos

O número de trabalhadores abrangidos é fundamental para que se prove que efectivamente se esteja no regime jurídico do despedimento colectivo de trabalhadores. No direito do Trabalho, o número de trabalhadores constitui o requisito fundamental para se determinar a dimensão da empresa.

De acordo com o n.º 1 do art.º 25 da LT “O empregador, tendo em conta o número de trabalhadores, pode ter as seguintes categorias: a) micro empregador – o que emprega até 10 trabalhadores; b) pequeno empregador – o que emprega 11 à 30 trabalhadores; c) médio empregador – o que emprega 30 e um até 100 trabalhadores; d) grande empregador – o que emprega mais de 100 trabalhadores.” É interessante notar que o artigo 34 da LT revogada apenas fazia menção a tipos de empresa sendo a grande – a que emprega 100 trabalhadores; média – a que emprega mais de 10; e pequena empresa – a que emprega até 10 trabalhadores.

Para nós, comparativamente com a Lei antiga (revogada), a redacção expressa na nova Lei do Trabalho altera a classificação do empregador, pelo menos do ponto de vista jurídico-laboral, e nesta óptica, julgamos que possivelmente tenha alguma relevância igualmente para efeitos fiscais uma vez que as empresas são sociedades comerciais sendo, portanto, sujeito passivo da relação jurídico-tributária. Uma questão recorrentemente suscitada a propósito do número de trabalhadores tem a ver com o facto de saber se nele se contam, ou não, os trabalhadores estrangeiros, entretanto contratados e ao serviço da empresa. Apesar de alguma polémica surgida nesta matéria, tem sido aceite como entendimento defensável a ideia de que não são de considerar os trabalhadores estrangeiros para a aplicação do critério de tipologia da empresa. (regime de quotas).<sup>24</sup>

Como vimos anteriormente, o Art.º 143 da LT dispõe o seguinte: “Considera-se despedimento colectivo sempre que o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de 3 meses, invocando motivos estruturais, económicos, tecnológicos e de mercado, fazer cessar mais de oito contratos de trabalho, nas micro e pequenas empresas e mais de 10 contratos de trabalho nas médias e grandes empresas.” Assim, os requisitos estipulados no artigo supra são cumulativos senão vejamos:

1. cessação de trabalho que abranja mais de oito, nas micro e pequenas empresas, e mais de dez trabalhadores, nas médias e grandes empresas;

---

<sup>24</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al. op. cit.*, p. 84.



2. em simultâneo ou sucessivamente;
3. no período de 3 meses; e
4. invocando motivos objectivos (estruturais, de mercado, tecnológicos e de mercado).

Desta feita, se o empregador rescindir o contrato de trabalho por justa causa a 8 (oito) trabalhadores de uma só vez, não se estaria perante a figura jurídica do despedimento colectivo nos termos da LT. Assim, pode considerar-se que existe um despedimento colectivo sempre que ocorra uma redução de nível de emprego numa empresa, em que um mínimo de oito e dez (8 e 10 – em atenção à classificação do empregador desde a micro até o grande, respectivamente) trabalhadores, são, em simultâneo, e dentro de 3 meses, atingidos por um único motivo determinante, normalmente de carácter tecnológico ou económico ou por encerramento total ou parcial da empresa.

### **17. Período de Tempo para Efectivar o Despedimento**

Pelo disposto no n.º1 do art.º 144 da LT, “Quando o empregador prevê o despedimento colectivo deve informar aos órgãos sindicais e aos trabalhadores abrangidos e comunicar ao Ministério que superintende a área do trabalho, antes do início do processo negocial.” Neste mesmo espírito, no n.º 3 da LT, o legislador reitera que o “O processo de consulta entre o empregador e o órgão sindical, que não pode durar mais de 30 dias, deve versar sobre os fundamentos do despedimento colectivo, a possibilidade de evitar ou reduzir os seus efeitos, bem como sobre as medidas necessárias para atenuar as suas consequências para os trabalhadores afectados.”

É crucial que o empregador mantenha frequente comunicação com o órgão sindical ou então com os representantes dos trabalhadores tal como apela o legislador, como objectivo de minimizar o impacto social do despedimento.

O despedimento colectivo envolve um processo que se desenvolve por três fases: a fase das comunicações, a fase de consultas e negociação e a fase da decisão. Fase das comunicações - a entidade empregadora que pretenda promover um despedimento colectivo de comunicar, por escrito, essa intenção: aos trabalhadores, aos órgãos sindicais representativos destes e ao Ministério do Trabalho. Essa comunicação deve ser acompanhada dos seguintes elementos: descrição dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo e a indicação do número de trabalhadores abrangidos no processo. Fase de consultas – inicia-se após as aludidas comunicações de intenção de

despedimento colectivo, não podendo prolongar-se por mais de 30 dias, e serve para o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores trocarem informações e adoptarem medidas que evitem ou reduzam os efeitos do despedimento para os trabalhadores abrangidos. Fase de decisão – a decisão de despedimento compete ao empregador, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1, devendo ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador a despedir, com a menção do motivo e da data da cessação do contrato. Naturalmente, esta data cessação do contrato de trabalho, o empregador deve colocar à disposição do trabalhador a indemnização devida como consequência do despedimento.<sup>25</sup>

Outra preocupação que não passa despercebida prende-se com a pluralidade de empregadores, cujo regime jurídico encontra-se na *Subsecção I – Relação Individual de Trabalho*, ao abrigo dos art.sº 25 e 26 da LT. Concretamente ao art.º 26 (pluralidade de empregadores), o trabalhador pode prestar trabalho a vários empregadores, mas:

*a) contrato de trabalho deve constar de documento escrito, em que se indique a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;*

*b) a identificação de todos os empregadores;*

*c) a identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.* O legislador entendeu que de facto, a dinâmica empresarial tem uma natureza própria em matéria de funcionalidade e por isso, a previsão legal da existência de vários empregadores justificam-se para fazer face às necessidades do mercado. A questão que se coloca reside nos efeitos do despedimento colectivo de trabalhadores inseridos neste modelo contratual. A resposta para esta questão pode ser identificada os termos do n.º 3 do Art. 26 da LT na medida em que *os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores*. Portanto, o n.º 3 consagra o princípio da responsabilidade solidária de todos os empregadores, o que origina – que a cessão do contrato depende da verificação da respectiva causa (v.g., despedimento colectivo) quanto à totalidade dos empregadores.<sup>26</sup>, pese embora o facto de que, e bom vigor, a sua possibilidade prática seja diminuta no contexto actual.

---

<sup>25</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al. op. cit.*, p. 260-261.

<sup>26</sup> *Ibidem* p. 83-87.

## CAPÍTULO III

### DA INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLECTIVO

#### 18. A Devida Indemnização

Antes de mais importa dizer que a compensação, quando recebida tem, não só a função de ressarcir e reparar a perda do posto de trabalho, mas também uma importante função na paz jurídica: a de servir de contrapartida pelo facto de o trabalhador se abster de impugnar o despedimento.<sup>27</sup> A LT fixa um regime progressivo de alterações das modalidades de cálculo das indemnizações para os contratos.

Relativamente a este subtítulo, abordaremos em primeiro lugar LT revogada, ou seja, antiga lei, e posteriormente, da LT em vigor. Pois bem, o cálculo das indemnizações dos trabalhadores com remunerações entre 11 e 16 salários mínimos mensais era feito com base na lei anterior – Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, ou seja, três meses de indemnização por cada dois anos e fracção, para os trabalhadores com mais de três anos de serviço em caso de rescisão com justa causa. Nos casos de rescisão sem justa causa, o valor de indemnização era duplicado. De acordo com a al. c), do n.º 4 do art.º 270 da Lei revogada, o legislador estabeleceu que durante os primeiros cinco anos da vigência desta actual LT, aplicar-se-ia o regime das indemnizações previsto na antiga LT a todos os contratos de trabalho celebrados ao abrigo da actual LT, para os trabalhadores compreendidos na situação da al. c), do n.º 3 do art.º 130.

O regime jurídico da fixação de indemnização por rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio encontra-se previsto no art.º 130 da LT, sendo que o n.º 2 enumera a título exemplificativo motivos determinantes para rescindir contratos quais sejam, os estruturais, tecnológicos e de mercado. O n.º 3 do art.º citado determina que a rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos motivos previstos no número anterior (o número 2, no caso), confere ao trabalhador o direito à indemnização equivalente a:

a) Trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos nacionais;

---

<sup>27</sup> XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo (2000) *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*. Lisboa, p. 70, *Apud* DA COSTA, Maria Manuela, *op.cit.*, p. 50.

b) Quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre oito a dez salários nacionais;

c) Dez dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre onze a dezesseis salários mínimos nacionais;

d) Três dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor superior a dezesseis salários mínimos.<sup>28</sup>

É importante referir que esta rescisão que corresponde ao que noutras legislações, como, por exemplo, a portuguesa, se designa por "*despedimento individual por causa objectiva*" (de que é exemplo o despedimento por extinção de posto de trabalho) difere-se, por outro lado, do *despedimento colectivo* (em que se exige a extinção simultânea de pelo menos 10 postos de trabalho (artigo 132) apenas quantitativamente, uma vez que o tipo de enunciado que a lei emprega para definir a natureza do motivo invocável é comum aos tipos de cessação do contrato: motivos estruturais, tecnológicos e de mercado (n.º 2 deste preceito e artigo 134).<sup>29</sup>

Não se limitando somente à lei, o legislador prevê no n.º 2 do art.º 130 da LT que os contratos individuais e os instrumentos de regulamentação colectiva, podem prever outros critérios ou bases de cálculo de indemnização mais favoráveis ao trabalhador. Entende-se esta postura por parte do legislador uma vez que pretende atribuir mais autonomia às partes, desde que haja benefício ao trabalhador.

Agora, passamos a refletir em torno da Lei vigente e nesse sentido, o n.º 3 do Artigo 141 da LT (Rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio) destaca que: "A rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos motivos previstos no número 2 do presente artigo, confere ao trabalhador o direito a indemnização, equivalente a:

a) 30 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos do sector de actividade;

---

<sup>28</sup> Cfr. Artigo 130 da Lei do Trabalho.

<sup>29</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al., op. cit.*, p. 251-254.

b) 15 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre mais de sete a dezoito salários mínimos do sector de actividade;

c) cinco dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor de mais de 18 salários mínimos do sector de actividade.”

Contudo, o legislador confere alguma autonomia na atribuição das indemnizações ao abrigo do n.º4 do Artigo 141, na medida em que: “Os contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem prever outros critérios ou bases de cálculo de indemnização mais favoráveis ao trabalhador do que os previstos no número 3 do presente artigo.” Mas não pára por aí, isso porque no mesmo Artigo o legislador prevê que “5. Sempre que o contrato de trabalho a prazo incerto não prevê o termo de extinção, cessando sem justa causa, o empregador coloca à disposição do trabalhador uma compensação pecuniária nos termos estabelecidos no número 3 do presente artigo.

Possivelmente perguntar-se-ia a natureza dos direitos adquiridos à luz da lei revogada no tocante a esta matéria e como tal, a solução é dado na norma transitória prevista no Artigo 271 da LT que prevê o seguinte: “1. A presente Lei não é aplicável aos factos constituídos ou iniciados antes da sua entrada em vigor, nomeadamente, os relativos ao período probatório, férias, aos prazos de caducidade e de prescrição de direitos e procedimentos, bem como formalidades para aplicação de sanções disciplinares e cessação do contrato de trabalho. 2. Para efeitos de indemnização, a rescisão dos contratos de trabalho celebrados na vigência da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, para os trabalhadores cujos salários, incluindo bônus de antiguidade se situem entre um a sete salários mínimos, fica sujeito ao regime de indemnizações previsto na Lei acima mencionada, até seis meses após a sua aprovação, passando, posteriormente, para o regime previsto na presente Lei. 3. Para efeitos de celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável às pequenas e médias empresas já constituídas o disposto no número 3 do artigo 43 da presente Lei, durante os primeiros oito anos da sua vigência.” Como se pode observar, para os trabalhadores que tenham estejam compreendidos entre um a sete salários, estão sujeitos ao regime da Lei revogada, até 6 meses após a aprovação da presente lei, e posteriormente ficando sujeito a nova lei.

Por outro lado, os trabalhadores que estejam a receber mais de sete salários

mínimos ficam sujeitos ao escrutínio da lei em vigor, embora salvaguardados os direitos adquiridos a luz da lei anterior.

### **19. A Ilicitude do Despedimento**

O incumprimento do procedimento para despedimento colectivo previsto no art.º 144 da LT torna ilícito todos os esforços defeituosos levados a cabo pelo empregador para o despedimento quando não descreve os motivos para o despedimento, quando não comunica o órgão sindical da empresa, nem ao ministério que tutela a área do trabalho. É igualmente importante observar o prazo de 30 dias, tanto na fase de consultas e negociação, bem como na fase de decisão, para que o processo seja conduzido de forma amena. Por sua vez, o art.º 142 da LT fixa as formalidades sem as quais se tornam ilícitas todas diligências de despedimento levados a cabo pelo empregador, prevendo a integridade do processo de modo a conferir a segurança jurídica do trabalhador que geralmente é o mais afectado.

Quanto aos requisitos, o despedimento colectivo em função da extinção de trabalho não se difere das outras modalidades. A entidade empregadora que pretenda fazer cessar os contratos de trabalho por "rescisão com aviso prévio" é obrigada a observar determinadas formalidades:

- a) A rescisão deve ser comunicada por escrito ao trabalhador ou trabalhadores abrangidos, ao órgão sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato representativo e ao Ministério do Trabalho;
- b) Prestar esclarecimentos ou fornecer os elementos que solicitados pela Inspeção do Trabalho;
- c) Com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato de trabalho.<sup>30</sup>

De modo geral, será considerado ilícito além das causas já elencadas acima:

- o despedimento por motivos como, por exemplo, a discriminação em razão da orientação sexual, raça ou por ser portador de deficiência;
- por motivos étnicos ou religiosos;
- motivos políticos ou ideológicos;

---

<sup>30</sup> ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al.*, *op.cit.* p. 256.

- A não colocação à disposição dos trabalhadores abrangidos, até ao termo do aviso prévio, da compensação e dos demais créditos salariais;
- Se for declarado improcedente o motivo justificativo do despedimento.

## **20. Das Garantias dos Trabalhadores**

O princípio da garantia de acesso aos tribunais encontra-se disposto no art.º 62 da CRM sendo que o Estado garante o acesso dos cidadãos aos tribunais, por força das leis processuais e neste caso, os trabalhadores despedidos ilicitamente tem o direito de recorrer à justiça laboral de modo a repor o seu direito violado. Outra solução imediata para os trabalhadores pode ser encontrada pelo Decreto n.º 30/2016, de 27 de Julho – que aprova o Regulamento da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) cuja atribuição segundo o art.º 5 é de:

- 1.a) assegurar a mediação e a arbitragem dos conflitos laborais;
- b) nomear o mediador e árbitro;
- c) efectuar as comunicações entre as partes em litígio;
- d) assessorar e prestar consultas aos serviços públicos, aos empregadores, aos trabalhadores e às respectivas organizações representativas em matéria de prevenção e resolução de conflitos laborais;
- e) promover e incentivar mecanismos adequados para a prática de negociações e resolução pacífica de conflitos;
- f) elaborar o plano anual de actividades e o respectivo orçamento. Nos termos do art.º 57 da LT, a impugnação da justa causa da rescisão deve ser feita no prazo de seis meses a partir da data de notificação e é decidida pelos órgãos competentes de harmonia com as circunstâncias do caso.

Este artigo estabelece o prazo específico para se exercer o direito de impugnar a justa causa de rescisão de contrato de trabalho, enunciando que a tempestividade da propositura da correspondente acção junto dos órgãos de jurisdição laboral deve ser feita no prazo de 6 meses contados da notificação (data em que o trabalhador tome conhecimento) da cessação do vínculo laboral. A impugnação de justa causa de rescisão depois do prazo legalmente fixado determina a caducidade do direito de acção e importa a absolvição total do pedido. Na verdade, a caducidade do direito de acção é uma

excepção peremptória cujo ônus probatório cabe ao réu.<sup>31</sup>

A questão da protecção do trabalhador em matéria de cessação do contrato de trabalho é para RAMALHO um dos aspectos mais importantes – senão mesmo o aspecto decisivo – da tutela laboral, tanto por razões económicas, como por razões de paz social e ainda por razões jurídicas. As razões são invocadas, respectivamente, pela dependência do trabalhador em obter um rendimento que garanta a sua sobrevivência pessoal e familiar, pela necessidade de estabilidade nos postos de trabalho como garantia da paz social e ainda pela debilidade negocial do trabalhador perante o empregador e na posição de domínio que este ocupa no contrato quando da cessação do vínculo laboral.<sup>32</sup> Contudo, no período das férias judiciais, existe a certa lentidão no curso normal do processo, mas tal facto não prejudica as garantias do trabalhador.

## **21. Efeitos da Ilicitude do Despedimento e a Justa Indemnização**

Em caso de despedimento ilícito, os trabalhadores abrangidos podem: a) recorrer ao órgão sindical buscar orientação e negociar e sua representação; b) podem recorrer a Inspeção Geral do Trabalho, que pode investigar a fundo as irregularidades identificadas; c) podem recorrer ao COMAL, entidade criada para mediar conflitos de natureza jus-laboral; e d) acção judicial junto aos tribunais de trabalho com vista a impugnar a ilicitude do despedimento e pedir a justa indemnização.

A acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento assenta na regra básica de que o ônus da prova da regularidade e da licitude do despedimento recai apenas sobre o empregador, embora a sua iniciativa pertença ao trabalhador, no exercício do contraditório, não só contestar, querendo, como, além disso, e se o julgar oportuno, reclamar todos os créditos que tenha por virtude do contrato do trabalho.<sup>33</sup>

Uma atenção especial deve se dar ao art.º 145 da LT, pois, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo devem ter consciência de que o ônus da prova da falta de recursos económicos em face do exercício do contraditório não deve oferecer

---

<sup>31</sup>ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al. op. cit.*, p. 262.

<sup>32</sup>DA COSTA, Maria Manuela (2013) *O Despedimento Colectivo*, *op. cit.* 22.

<sup>33</sup>SILVA, Cátia Helena Rodrigues (2013) *O Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho, o Despedimento por Inadaptação e Respectivos Processos*, Lisboa, p. 78.



dúvidas, mas o legislador achou prudente que o empregador ofereça o ônus, possivelmente porque entendeu ser uma faculdade inerente a este.

Os efeitos da improcedência estão previstos no art.º 146 da LT, sendo que se o tribunal declarar a improcedência dos fundamentos invocados para a rescisão do contrato, a entidade empregadora é obrigada: - a reintegrar o trabalhador na empresa, e - pagar ao trabalhador a importância correspondente às remunerações vencidas entre a data da cessação do contrato e da efectiva reintegração, até ao máximo de 6 meses, deduzindo o valor que houver recebido a título de indemnização, se for caso disso, no momento do despedimento.

Em vez da reintegração, o trabalhador pode optar do mesmo modo, se houver circunstâncias nos termos do art.º 139 da LT, e, segundo CARLOS ANTUNES, CASIMIRO DUARTE *et al.*, “contando-se para a antiguidade todo o tempo decorrido entre a data da cessação e a data da sentença que declarou a sua nulidade, ate ao máximo de 6 meses.”<sup>34</sup>

O legislador fixou o prazo de 6 meses (prazo da prescrição) para que os trabalhadores impugnem a decisão mediante acção competente para o efeito, ao abrigo do art.º 57 da LT (prescrição de direitos emergentes do contrato de trabalho). No entanto, de acordo com este artigo, o referido prazo pode ser suspenso: a) quando o trabalhador tiver apresentado, por escrito, reclamação ou recurso hierárquico junto da entidade competente da empresa; b) quando o trabalhador ou o empregador tiver apresentado, por escrito, reclamação ou recurso hierárquico junto do órgão da administração do trabalho.

Para todos efeitos, a impugnação de justa causa de rescisão depois do prazo legalmente fixado determina a caducidade do direito de acção e importa a absolvição total do pedido. Na verdade, a caducidade do direito de acção é uma excepção peremptória cujo ônus probatório cabe ao réu <sup>35</sup>, aspecto esse que o juiz sempre fará a devida averiguação de conformidade.

---

<sup>34</sup>ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al. op. cit*, p. 262.

<sup>35</sup>*Ibidem*.

## CAPÍTULO IV

### MEDIDAS ALTERNATIVAS AO DESPEDIMENTO COLECTIVO

#### 22. Da Necessidade

Para ESTER MANKENDA, "quando se fala em despedimento colectivo, o aspecto indemnizatório tem ganhado maior expressão. Entretanto, entendemos que a busca por medidas alternativas deve ser o epicentro em volta do qual a matéria deve gravitar."<sup>36</sup>

A opção pelas medidas alternativas assume importância na medida em que por hipótese, existem situações em que o empregador reconhece que a sua situação financeira não é assim tão débil.

Na verdade, o recurso ao despedimento deve ser tido como último recurso, quando todas as outras opções não forem exequíveis, evitando deste modo que dezenas de trabalhadores sejam empurrados para o desemprego cujas consequências se verificam no aumento exponencial da pobreza, principalmente urbana. A seguir apresentamos as possíveis medidas alternativas ao despedimento colectivo de trabalhadores.

Para nós, a necessidade de adoptar medidas alternativas ao despedimento colectivo está relacionada à busca por soluções mais equilibradas e socialmente responsáveis diante de situações económicas. O despedimento colectivo, que envolve o despedimento de um número significativo de trabalhadores, pode ter impactos severos nos trabalhadores e na coesão social.

Portanto, a implementação das medidas alternativas que abaixo passamos a apresentar visa minimizar os impactos negativos, com a ressalva de que a implementação destas medidas deve ser cuidadosamente planejada, levando em consideração as necessidades específicas da empresa, dos trabalhadores e do contexto económico com vista a preservar o capital humano, mas também contribuem para a construção de um corpo empresarial mais resiliente e socialmente responsável.

---

<sup>36</sup>MANKENDA, Ester Nzinga (2020) *Medidas Alternativas ao Despedimento Colectivo no ordenamento Jurídico Angolano – Estudo sobre a relevancia do procedimento de despedimento colectivo na aplicação das medidas alternativas e o contributo destas para a redução do nível de desemprego*. Lisboa, p.48.

### **23. Suspensão do Contrato de Trabalho**

A suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador encontra-se patente no art.º 133 da LT sendo que, "*1. O empregador pode suspender os contratos de trabalho por razões económicas, entendendo-se estas como as resultantes de motivos de mercado, tecnológicos, catastróficos ou outras ocorrências que tenham ou venham, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou estabelecimento.*"

Com efeito, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido pela suspensão: Os fundamentos da data de início e de duração da suspensão; e enviar, na mesma data, cópia dessa comunicação ao Ministério do Trabalho e ao órgão sindical da empresa ou, na falta deste, ao sindicato representativo.<sup>37</sup> Porém, se o impedimento persistir para além do período de 3 meses, há lugar à suspensão do pagamento das referidas remunerações, podendo as partes acordar a cessação dos contratos de trabalho, sem prejuízo das indemnizações a que o trabalhador tiver direito nos termos previstos no artigo 128 da LT, cujo pagamento pode, nos casos de suspensão dos contratos de trabalho e, com o acordo das partes, ser fraccionado em três parcelas (n.º 6 e 7).<sup>38</sup> Ainda que não ofereça garantia em termos objectivos e concretos, somos de opinião que esta medida pode ser eficaz, sobretudo nas situações em que o empregador vislumbra alguma negociação ou reajuste efectivo da sua estratégia face aos novos desafios que se apresentam. Por outro lado, permite à empresa reduzir temporariamente os seus custos de mão de obra sem recorrer ao despedimento, e os trabalhadores mantêm os postos de trabalho, e a medida é reversível quando a situação melhora.

O desafio, para o empregador, reside na importância de garantir que durante o período da suspensão, os trabalhadores recebam algum tipo de compensação financeira, pelo menos nos primeiros três meses.

### **24. O Acordo Revogatório**

Pelo disposto no n.º 1 do art.º 137 da LT, o acordo de cessação do contrato de trabalho deve constar de documento assinado por ambas partes, contendo expressamente a data de celebração do acordo e a de início de produção dos respectivos efeitos.

Nestes termos, o documento deve mencionar expressamente a data da celebração

---

<sup>37</sup>ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al. op. cit.*, p. 234-235.

<sup>38</sup>*Ibidem* p. 234-235.

do acordo e a data em que começa a produzir os seus efeitos, podendo as partes, no mesmo documento, acordar na produção de outros efeitos, (que não os derivados da cessação da relação de trabalho), desde que não contrariem a lei (n.º 1) ou seja, a cessação do contrato por revogação não põe em causa os créditos do trabalhador (remunerações devidas, férias não gozadas, etc.) emergentes do contrato de trabalho a que se pretende colocar termo, que são irrenunciáveis.<sup>39</sup>

Esta modalidade proporciona uma solução flexível que pode ser aceitável para ambas partes. Os trabalhadores têm a oportunidade de sair voluntariamente, e o empregador pode reduzir o quadro mão-de-obra amigavelmente, todavia, torna-se crucial garantir que o acordo seja voluntário e que os trabalhadores estejam cientes dos seus direitos e opções antes de assinar qualquer acordo revogatório.

## **25. Mobilidade Geográfica do Empregador**

A mobilidade geográfica do empregador está prevista no art.º 81 da LT, na medida em que “1. É permitida a mobilidade geográfica de toda, de uma parte ou sector da empresa. No entanto, o n.º 2 deste dispositivo legal, a mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento pode implicar a transferência de trabalhadores para outro local de trabalho.

Assim, consagra-se neste preceito o princípio de que o empregador pode, por razões económicas ou de mercado ou por a tanto se ver obrigado por acto de autoridade (v.g., por imperativo de novas regras de higiene, de segurança, de urbanização, etc.), transferir todo o estabelecimento ou parte dele para outro local, caso em que é lícito ao empregador proceder à transferência dos trabalhadores de local de trabalho.<sup>40</sup> Evidentemente, o legislador procura proteger os interesses de ambos sujeitos da relação contratual sendo que a negociação é legalmente assegurada.

---

<sup>39</sup>ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte, *et. al. op. cit* p. 242.

<sup>40</sup> *Ididem.* p. 164-165.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O despedimento constitui uma das modalidades muito importante de cessação do contrato tida como uma manifestação de vontade declarativa e consequentemente vinculativa. Seja qual for a categoria em causa, o contrato de trabalho tem previsão do início da sua execução e o seu fim não pode ser descartado, sendo por isso inevitável até certo ponto.

Nesse momento, os direitos e obrigações entre o trabalhador e o empregador podem cessar e como consequência inerente, ambos saem afectados, no entanto, o trabalhador acaba geralmente sendo o mais afectado na cessação, acarretando-lhe problemas de natureza pessoal e económico-social.

O presente trabalho apresenta quatro seguintes aspectos subordinados ao despedimento colectivo:

- a) Como equilibrar os princípios constitucionais de segurança no emprego e a liberdade de iniciativa (ou da empresa) no Direito do Trabalho?
- b) Quais são os critérios usados para seleccionar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo?
- c) Quando é que se verifica a ilicitude do despedimento colectivo?
- d) Como garantir a justa indemnização aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento?

Estas quatro constatações apresentam-se assim formuladas devido ao seu espectro humano uma vez que este constitui o centro de imputação de direitos e obrigações pelo menos em matéria laboral. No que refere ao despedimento colectivo, a Lei do Trabalho, ao colocar o ser humano como centro de imputações das relações jurídicas busca proteger os trabalhadores por ser geralmente a parte mais frágil e que possam ser vítimas de arbitrariedades na relação jurídico-laboral sem contudo prejudicar o princípio constitucional da liberdade de iniciativa por parte do empregador.

Ao abrigo do n.º 3 do art.º 85 da CRM, o trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei, constituindo assim um princípio-garantia na sua relação laboral com o empregador. Por outro lado, pelo disposto na al. c) do art.º 97 da CRM, o Estado consagra princípios fundamentais que visam satisfazer as necessidades importantes da população, permitindo que os agentes económicos tenham liberdade de prosseguir com as suas actividades sejam empresariais ou mercantis para prover a

sociedade do básico, o que inclui a criação de empregos bem como a necessidade de reestruturação da empresa para fazer face às exigências do mercado – princípio da liberdade da empresa. A redacção do n.º 3 do Artigo 85 da CRM enquadra-se no âmbito das normas programáticas, uma vez que a sua aplicação depende de factores externos. JOSÉ JOAQUIM GOMES CANOTILHO entende que a técnica de positivação de direitos a prestações constitui uma eleição racional de enunciados semânticos realizada pelo constituinte, sendo possível a constatação das seguintes modalidades: 1) positivação de direitos económicos, culturais e sociais por meio de normas programáticas com o estabelecimento de finalidades e tarefas estatais; 2) positivação de direitos por meio de normas de organização atributivas de competência como fonte de medidas relativas aos direitos económicos, sociais e culturais; estabelecimento de garantias institucionais, de forma que o legislador deve adoptar medidas para proteger determinadas instituições como família, administração local e saúde pública; 4) fixação de direitos subjectivos, possibilitando a intervenção directa do cidadão.<sup>41</sup>

Para JORGE MIRANDA, as normas programáticas se assemelham as normas preceptivas não exequíveis por si mesmas, pois são autolimitadas e necessitam de concretização e regulamentação legislativa. Mas diferenciam-se na medida em que as normas preceptivas não exequíveis por si mesmas postulam apenas a intervenção do legislador, enquanto que as normas programáticas exigem a lei e também providências administrativas e operações materiais. As normas preceptivas não exequíveis por si mesmas dependem de factores jurídicos e decisões políticas, sendo que as normas programáticas dependem ainda de factores económicos e sociais.<sup>42</sup>

Na concepção de JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, para uma visão substancial, o direito é uma realidade finalista, racionalmente ordenada a fins. A ordem jurídica não é casual, não resulta de processos como que biológicos, é normativamente ordenada para finalidades.<sup>43</sup> finalidade essa que deve ser a bússola orientadora da actuação da Administração Pública.

---

<sup>41</sup>CANOTILHO, José Joaquim Gomes (2008). *Estudos sobre direitos fundamentais. 1ª edição*, São Paulo: Revista dos Tribunais; Portugal: Coimbra Editora. P. 36-38.

<sup>42</sup>MIRANDA, Jorge (2003). *Manual de Direito Constitucional. Tomo II. 5ª Edição*, Coimbra. Apud CORREIA, Carlos Eduardo Nobre (2012). *Eficácia das Normas Constitucionais Programáticas*. São Paulo, p. 46.

<sup>43</sup>ASCENSÃO, José de Oliveira (1997). *O Direito. Introdução e Teoria Geral – Uma Perspectiva Luso-Brasileira*, Almedina, Coimbra. p. 213.

Deste modo podemos entender que a eficácia das normas e princípios do Direito do Trabalho na sua expressão máxima no despedimento colectivo em Moçambique que, sendo programáticas, não se associam directamente na potencialidade da produção dos necessários efeitos jurídicos porque se limitam ao curso do desenvolvimento dos meios de efectivação disponíveis para a sua concretização ou seja, as normas programáticas recaem directamente na conduta do órgão encarregue de materializar essas políticas publicas, abrindo espaço para a obtenção de provimentos jurisdicionais nas acções individuais ou colectivas, desde que o pedido e a causa do pedir estejam em conformidade com a natureza da questão em si.

No entanto, há necessidade de equilibrar estes dois princípios com tutela constitucional, adoptando estratégias como:

- Estabelecimento de regras claras por parte do empregador, mediante políticas claras e transparentes em relação à contratação, gerenciamento e despedimento de trabalhadores.
- Garantia de estabilidade e flexibilidade: o empregador pode oferecer estabilidade aos trabalhadores por meio de contratos de trabalho indeterminado, assim como programas de estabilidade financeira sem descuidar da necessária flexibilidade e adaptação por parte trabalhadores.
- Resolução de conflitos de forma justa entre as partes, o que inclui a mediação laboral, bem como os IRCT's, e por via judicial.
- Fomentar a colaboração entre o empregador e os trabalhadores para encontrar soluções que beneficiem ambos lados. Isso pode incluir a oferta de treinamentos para trabalhadores, o envolvimento destes em decisões estratégicas da empresa ou do posto de trabalho e a criação de programas de incentivo que promovam a colaboração e o trabalho em equipe.

Os critérios usados para seleccionar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo não podem ser arbitrários ou baseados em atitudes discriminatórias. Pelo princípio da liberdade da empresa, o legislador não fixou os critérios necessários para a selecção dos trabalhadores a despedir, abrindo espaço para o empregador estabelecer os seus próprios critérios. De modo objectivo, os critérios de selecção de trabalhadores a despedir podem, ao nosso ver, ser fundamentados nas habilidades técnicas, no cumprimento das ordens legais do empregador, entre outros deveres plasmados no art.º 59 da LT, bem como dos IRCT's. A LT estabelece requisitos cumulativos que orientam o processo de despedimento colectivo ao abrigo do art.º 143, conjugado com o

art.º 142, culminando com o Artigo 144, todos da LT. Para que o procedimento de despedimento colectivo de trabalhadores tenha eficácia, é imperativo que o empregador siga as devidas formalidades impostas por lei, que se traduzem na comunicação da intenção ao órgão sindical e ao ministério que tutela a área de trabalho, a descrição dos motivos que fundamentam o despedimento, o número de trabalhadores abrangidos, o prazo de 30 dias na fase de consultas e negociação quanto na fase de decisão. Naturalmente, a indemnização devida deve estar disponível na data da cessação da relação contratual.

A garantia da justa indemnização aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento está directamente associada à comunicação entre o empregador, o órgão sindical e o ministério que tutela a área do trabalho. Se a comunicação entre estas entidades for ambígua, certamente que existe um risco eminente de litígios resultantes do contrato de trabalho, sendo os tribunais competentes em matéria laboral para intervirem de modo a repor a legalidade, garantindo assim a justa indemnização. Contudo, a morosidade processual constitui um desafio, principalmente para os trabalhadores que ficarão hipoteticamente desgastados com um processo laboral relativamente longo.

Afere-se a obrigação de prestar informação e a inerente negociação com os trabalhadores, que, aliás, representa um aspecto essencial no procedimento do despedimento colectivo. Desta forma, os trabalhadores sairiam informados acerca dos seus direitos bem como a competente fundamentação sobre os critérios usados para despedi-los. Se o empregador não respeitar os comandos legalmente permitidos, violando sistematicamente a ordem jurídica por condutas como falta de comunicação e inexistência ou deficiência do ônus da prova, aos trabalhadores abrangidos assiste-lhes o direito de intentar uma acção contra o empregador, pretendendo declarar a ilicitude do despedimento colectivo. Desta feita, não havendo nexos de causalidade, pode-se então concluir que o despedimento colectivo por extinção de trabalho não é justificável.

Em nota conclusiva da nossa abordagem, cumpre-nos apontar medidas alternativas ao despedimento colectivo de trabalhadores como a) *suspensão*; b) *acordo revogatório*; e c) *mobilidade geográfica do empregador*, pois entendemos que estas opções devem estar na mesa das negociações como mecanismos imediatos de ponderação, podendo-se recorrer em último caso ao despedimento colectivo.



## RECOMENDAÇÕES

1. Sensibilidade: o empregador deve ser sensível às necessidades dos trabalhadores e fazer todo o possível para garantir que o processo de despedimento seja conduzido com empatia e dignidade.
2. Os tribunais competentes em matéria laboral podem (e deviam) adoptar medidas para acelerar o processo e garantir que os trabalhadores abrangidos recebam a indemnização o mais urgente possível, aplicando procedimentos de gestão de processos como a admissão de provas por escrito ou audiências de resolução de disputas.
3. O governo (através do Ministério do Trabalho e Segurança Social) pode criar um pacote intitulado: benefícios de desemprego - para os trabalhadores que foram despedidos. Esses benefícios forneceriam uma fonte de renda temporária para ajudar os trabalhadores a sobreviverem até encontrarem um novo emprego.
4. A protecção por discriminação: sendo proibida a discriminação por motivos de idade, raça, sexo, religião, deficiência ou origem étnica durante o processo de despedimento. Isso ajuda a garantir que os trabalhadores sejam tratados de forma justa e igual durante o processo de despedimentos.

Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, é importante afirmar que se deve basear tal selecção em factores objectivos como:

- ✓ habilidade;
- ✓ experiência;
- ✓ desempenho ou critérios quantitativos.

Claramente, os trabalhadores tem o direito de contestar os fundamentos invocados para justificar a sua selecção e a empresa deve fornecer uma oportunidade para que os despedidos apresentem evidências de que a sua selecção foi injusta ou discriminatória.

## BIBLIOGRAFIA

### Obras Literárias

- ASCENSÃO, José de Oliveira (1997). *O Direito. Introdução e Teoria Geral – Uma Perspectiva Luso-Brasileira*, Almedina, Coimbra. p. 213.
- AMADO, João Leal (2011) *Contrato de trabalho*. 3. Ed. Lisboa: Coimbra Editora.
- ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte; BARROS, Manuel Freire et. al. (2015) *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*. Escolar Editora, Lisboa.
- BALTAZAR, Pedro Maciel (2015). *Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique (Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto)*, Maputo.
- CARMO, F. Cunha Leal (2013) *Dicionário jurídico: contratos e obrigações*. Lisboa: Escolar Editora. Vol. I.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2011) *Da dimensão da empresa no direito do trabalho - consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*. Lisboa: Coimbra Editora.
- Centro de Estudos Judiciários (2012) *Prontuário de direito do trabalho*. Lisboa: Coimbra Editora.
- CORDEIRO, António Menezes (1994) *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- CORREIA, Carlos Eduardo Nobre (2012). *Eficácia das Normas Constitucionais Programáticas*. São Paulo,
- CURADO, Armando Antunes (2007) *Manual prático do direito do trabalho*. 4.ed. Lisboa: Quid Juris-Sociedade Editora.
- DA COSTA, Maria Manuela (2013) *O Despedimento Colectivo – Dissertação de Mestrado em Solicitadoria*.
- DE SOUSA, Marisa da Conceição Fernandes (2019) *O despedimento por extinção de posto de trabalho* - Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto.
- EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2017) *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, Vol. I., Maputo.
- FERNANDES, António Monteiro (2012) *Direito do trabalho*. 16.ed.Coimbra:Almedina.

- GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007) *Direito do trabalho - relações individuais de trabalho*. Lisboa: Coimbra Editora. Vol. I.
- LEITÃO, Manuel Teles Menezes (2010) *Direito do trabalho*. 2ª.ed.Coimbra, Almedina.
- MARTINS, Pedro Fortunato. (2012) *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, 3ª ed. Lisboa: Principia.
- MIRANDA, Jorge (2003). *Manual de Direito Constitucional. Tomo II*. 5ª Edição, Coimbra.
- MOREIRA, António. (2009) *VIII Congresso Nacional de direito do trabalho- memórias*. Coimbra: Almedina, 2006.
- MANKENDA, Ester Nzinga (2020) *Medidas Alternativas ao Despedimento Colectivo no ordenamento Jurídico Angolano – Estudo sobre a relevância do procedimento de despedimento colectivo na aplicação das medidas alternativas e o contributo destas para a redução do nível de desemprego*. Lisboa.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2015) *Direito do trabalho*. 7.ed. Coimbra: Almedina.
- QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder (2009) *Código do trabalho anotado e comentado*. Coimbra: Almedina.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012) *Tratado do direito do trabalho: parte I - dogmática geral*. 3.ed. Coimbra: Almedina.
- SILVA, Cátia Helena Rodrigues (2013) *O Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho, o Despedimento por Inadaptação e Respectivos Processos*, Lisboa.
- SIMÃO, Gonçalo João. (2017) *Despedimento Individual Por Causas objectivas no Ordenamento Jurídico Angolano – Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito, especialidade em Ciências Jurídicas*, Lisboa. .
- \_\_\_\_\_ (2012) *Tratado do direito do trabalho: parte II situações individuais laborais*.4.ed. Coimbra: Almedina.
- XAVIER, Bernardo da Gama lobo. (2000). *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*. Verbo., Lisboa.
- WATY, Mónica Filipe Nhane (2008) *Direito do trabalho*. Maputo: W&W Editora.

## **b) LEGISLAÇÃO**

### **i. LEIS**

Constituição da República de Moçambique de 2004, actualizada pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho – Lei de revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique, publicada no BR n.º 51, I Série, Imprensa Nacional de Moçambique, Maputo.

Constituição da República de Moçambique de 1990 - publicada no BR, I Série, N.º44, 2 de Novembro de 1990, Sexta-feira, Imprensa Nacional de Moçambique, Maputo.

Constituição da República Popular de Moçambique de 1975, publicada no BR, N.º 1 da I Série, quarta-feira, 25 de junho de 1975,

Lei n.º 1/2022, de 12 de Janeiro – aprova a Lei Orgânica do Ministério Público e o Estatuto dos Magistrados do Ministério Público. Publicado no BR, I Série N.º 8., de 12 de Janeiro de 2022, Quarta-feira, Imprensa Nacional de Moçambique, Maputo.

Lei n.º12/2016, de 30 de Dezembro, republicação do Regimento da Assembleia da República.

Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – aprova a lei do trabalho, publicado no BR, I Serie, n.º 165, 2º Suplemento, Imprensa Nacional de Moçambique, Maputo.

Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto – Lei do Trabalho de Moçambique – Revogada.

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

Lei n.º 18/92, de 14 de Outubro – Lei de criação dos Tribunais de Trabalho.

### **DECRETOS**

Decreto - Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966, aplicável a Moçambique pela Portaria n.º22 869, de 4 de Setembro de 1967, e actualizado pelo DL n.º3/2006, de 23 de Agosto, Código Civil.

Decreto n.º 11/99, de 8 de Julho – Lei de Arbitragem, Conciliação e Mediação;

Decreto n.º 50/2009, de 11 de Setembro – COMAL- Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral.

Decreto n.º 7/94, de 9 de Março – Comissão Consultiva do Trabalho.to n.º 45/2009, de 14 de Agosto – Inspeção-Geral do Trabalho.

**Sítios de Internet**

<https://www.bab.pt>, data de acesso: 26 de Janeiro de 2024.

<https://www.jornalnoticias.co.mz>, data de acesso: 22 de Janeiro de 2024.

<https://www.opais.sapo.mz>, data de acesso: 12 de Janeiro de 2024.