



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

A Indemnização Pelo Incumprimento do Aviso Prévio na Denúncia do Contrato de Trabalho no Período Probatório

Assíria Rebeca De Jesus Machava

Supervisor: Me. Abílio Diolé

Maputo, Julho 2024

UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

A Indemnização Pelo Incumprimento do Aviso Prévio na Denúncia do Contrato de Trabalho no Período Probatório

Assíria Rebeca De Jesus Machava

Monografia apresentada à Faculdade de Direito, da Universidade Eduardo Mondlane, como requisito para obtenção do grau de Licenciatura em Direito, sob orientação do **Mestre Abílio Diolé**.

Maputo, Julho 2024

DECLARAÇÃO DE AUNTECIDADE

Eu, Assíria Rebeca De Jesus Machava, declaro por minha honra que esta monografia é da minha autoria e que nunca foi apresentada em nenhuma outra Instituição para a obtenção de qualquer grau académico. A mesma é fruto da minha investigação e da orientação dada pelo meu supervisor. O seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas foram devidamente mencionadas no desenrolar do trabalho, mediante notas de rodapé e bibliografia final.

Maputo, Julho de 2024

(Assíria Rebeca De Jesus Machava)

DEDICATÓRIA

Ao meus pais Lazáro Machava e Lucinda Soto que partilhem do significado deste trabalho, também, os meus irmãos: Belton e Wesley amovos com tudo que há em mim. Seja contemplada a minha posteridade.

AGRADECIMENTOS

Estou grata ao Senhor meu Deus porque dele e por ele são todas as coisas. Pela companhia e instrução, neste percurso académico e por todas as vezes que foi o meu refúgio.

Minha mui profunda gratidão ao ilustre Me. Abílo Diolé, pela simplicidade, orientação e paciência.

À minha mãe Lucinda e meus irmãos, que não me permitiram desistir da caminhada que culmina com este trabalho e com o percurso que a este se segue, nutro sublime gratidão.

Aos demais que dediquei este trabalho, também se estende a minha gratidão.

Particular gratidão ao Otão Nhabinde e Celita Penaza, pela companhia nos estudos e pelos conselhos.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. °	Artigo
CRM	Constituição da República de Moçambique
C. Civil	Código Civil
Et al	E outros
Ex.	Exemplo
L.T.	Lei do Trabalho
N°	Número
Op, Cit	Obra Citada
Pág.	Página
Vol.	Volume
Ss	Seguintes

RESUMO

O presente trabalho intitula-se "a indemnização pelo incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no período probatório". Nos termos do artigo 21 da Lei do Trabalho dispõe-se que, entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração. O período probatório é entendido como tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, devendo ambas agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho. No ordenamento jurídico moçambicano o regime da denuncia do contrato no período consta do artigo 51 e seguintes da Lei do Trabalho. Nos termos do nº1 do referido artigo, dispõe-se que, no decurso do período probatório, salvo estipulação em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização. O nº 2 do referido artigo, dispõe que, qualquer dos contratantes obriga-se a dar um aviso prévio, por escrito, à contraparte, com antecedência mínima de sete dias. Nos termos do nº3 do referido artigo preconiza-se que, para o contrato cuja duração do período probatório é de 15 dias, o pré-aviso deve ser de três dias. Podemos observar que o art.51 da LT, nada dispõe sobre as consequências que decorre da violação do prazo de aviso prévio pelas ambas partes. Assim, a denúncia do contrato de trabalho sem aviso prévio origina a indemnização, pois, tal acto pode ser visto como exercício abusivo de direito, por outro lado, o incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório, pode ser visto como despedimento ilícito.

Palavras-Chave: *indemnização, incumprimento, denúncia do contrato, período probatório.*

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUNTECIDADE.....	1
DEDICATÓRIA.....	2
AGRADECIMENTOS.....	3
LISTA DE ABREVIATURAS.....	4
RESUMO	5
I. INTRODUÇÃO.....	7
I. 1. Problematização.....	8
I.2. Hipóteses	9
I. 3. Objectivos.....	10
<i>I.3.1. Objectivo geral.....</i>	10
<i>I.3.2. Objectivos específicos</i>	10
I.4. Justificativa.....	10
I.5. Metodologia.....	10
<i>I.5.1. Classificação da Pesquisa</i>	10
<i>I.5.2. Método de Abordagem.....</i>	10
<i>I.5.3. Métodos de Procedimento</i>	11
<i>I.5.3. Técnicas de Pesquisa.....</i>	11
CAPITULO-I.....	12
CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	12
1.1. Conceito do contrato de trabalho	12
1.2 Presunção de contrato de trabalho.....	13
1.3 Formação e cessação do contrato de trabalho	14
1.4 Cessação do contrato de trabalho	14
1.5 Denúncia do contrato de trabalho.....	15
CAPÍTULO-II	17
PERÍODO PROBATÓRIO	17
2.1. Conceito.....	17

2.2. Duração, redução ou exclusão e contagem do período probatório	18
2.3. Finalidade do período probatório	19
2.4. A natureza jurídica do período probatório	20
2.4. 1. <i>Teses Dualistas</i>	21
2.4. 2. <i>Tese Monista</i>	22
2.4. 3. <i>Teses que defendem a unidade do contrato, mas dualidade de relações jurídicas</i>	24
2.5. Posição tomada sobre a natureza- jurídica do período probatório.....	24
CAPITULO-III	26
A INDEMNIZAÇÃO PELO INCUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO NA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO NO PERÍODO PROBATÓRIO	26
3.1. Notas sobre aviso prévio.....	26
3.2. O incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório, enquanto Abuso de Direito	27
3.3. O incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório, enquanto despedimento ilícito	30
4. CONCLUSÃO	33
5. RECOMENDAÇÕES	34
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

I. INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi elaborado no âmbito do preenchimento dos requisitos avaliativos para a obtenção do grau de Licenciatura na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

O estudo que nos propomos a apresentar tem como tema, *A Indemnização pelo incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no período probatório.*

O tema enquadra-se no direito privado especial, mais concretamente na disciplina de Direito de Trabalho que fez parte do 4º ano, no plano de estudos do curso de Licenciatura em Direito, em vigor desde 2010.

A celebração do contrato de trabalho visa criar um vínculo duradouro entre as partes. Tal vínculo, para se manter efectivo é necessário que as partes estejam de acordo com a sua manutenção afim de continuarem a retirar dele as vantagens decorrentes. O período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem como finalidade permitir a adaptação e conhecimento recíproco das partes, por forma a avaliar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

A contagem do período probatório coincide naturalmente com o início da execução do contrato de trabalho. Aqui é importante distinguir o início da execução do contrato com a data da sua celebração. Muitas vezes estas realidades não coincidem, o contrato pode ser celebrado numa data e a sua execução efectiva iniciar noutra data completamente diferente.

Em relação aos aspectos metodológicos, a pesquisa será do tipo bibliográfico e documental, com recurso aos métodos dedutivo e hipotético-dedutivo. Servimo-nos do acervo bibliográfico que se debruça sobre a matéria em análise, bem como a consulta da legislação.

Do ponto de vista estrutural, o trabalho está dividido em três capítulos, a primeiro referente as consideracoes gerais; o segundo capitulo referente ao período probatório e o terceiro capítulo a indemnizacao pelo incumprimento do aviso previo no contrato de trabalho no periodo probatorio, e por fim às conclusões e recomendações.

I. 1. Problematização

Com a celebração do contrato de trabalho é criado o vínculo laboral entre o trabalhador e o empregador. A execução do contrato de trabalho começa com a efectiva prestação do trabalho para o qual o trabalhador foi contratado.

Assim, é a partir da data em que efectivamente o trabalhador inicia a execução das actividades para as quais foi contratado que inicia a contagem do período probatório. Esta posição facilmente se entende quando se tem em conta a própria finalidade do período probatório (garantir a adaptação e o conhecimento recíproco das partes e avaliar o interesse na manutenção do vínculo contratual).

A LT, no nº 1 do artigo 135, indica como formas de cessação do contrato de trabalho (i) a caducidade; (ii) o acordo revogatório; (iii) a denúncia por qualquer das partes e (iv) a rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.

Embora a LT refira-se a denúncia por qualquer das partes como uma das formas de cessação do contrato de trabalho, na prática, esta forma de cessação, quando for o empregador, só pode ocorrer durante o período probatório (Cfr nº 1 do artigo 51 da LT), sendo esta a única situação em que a LT confere ao empregador a prerrogativa de denunciar o contrato de trabalho sem a necessidade de invocação de justa causa, diferentemente do trabalhador que o pode fazer a qualquer momento da execução do contrato, desde que para o efeito sejam cumpridos os requisitos legais.

Como abordaremos mais adiante, período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, cuja duração encontra-se estipulada na LT. Nos termos do artigo 51 nº 1 da LT, no decurso do período probatório, salvo estipulação em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização.

Para o efeito, a parte que deseje denunciar o contrato obriga-se a dar um aviso prévio, por escrito, à contraparte, com antecedência mínima de 7 (sete) dias. A questão que se coloca é de saber até quando é que as partes podem denunciar o contrato de trabalho, se consideramos que a lei exige que a denúncia do contrato de trabalho durante o período probatório seja feita, relativamente à data prevista para a cessação do contrato, com uma antecedência não inferior a 7 dias.

Com isto pretende-se dizer que num contrato de trabalho cujo período probatório foi acordado em 90 dias, a denúncia deverá ser feita até ao 83º dia, de modo a que os efeitos da denúncia possam produzir-se ainda dentro do período probatório acordado?

Ou podemos entender que a denúncia pode ser feita em qualquer altura do período probatório, mesmo faltando menos de 7 dias para o término do mesmo, ou seja, no 85º dia do período probatório.

A resposta a questão acima não é pacífica, existindo, de acordo com Danilo Nhaca¹, dois entendimentos antagónicos sobre a mesma. Uns entendem que para que se possa usar o regime da denúncia do contrato de trabalho durante o período probatório é necessário que os efeitos da mesma se produzam durante o período probatório, o que equivale dizer que o contrato de trabalho só poderá ser denunciado até 7 dias antes do fim do período probatório.

Outros entendem que, independentemente da data de produção de efeitos da comunicação da denúncia do contrato de trabalho, o que a LT exige é que a denúncia seja feita durante o período probatório, podendo, com efeito, a denúncia do contrato ser feita até ao último dia do período probatório.

Nestes termos, torna-se legítimo questionar:

Em que medida a violação dos prazos de denúncia do contrato de trabalho no período probatório confere direito a indemnização, tendo em atenção a ausência de previsão legal para o efeito?

I.2. Hipóteses

- i. A violação dos prazos de denúncia do contrato de trabalho no período probatório confere direito a indemnização, na medida em que o prazo de 7 dias estabelecido por lei não é facultativo, mas sim é de cumprimento obrigatório;
- ii. A violação dos prazos de denúncia do contrato de trabalho no período probatório não confere direito a indemnização, pois ainda que a lei preveja o prazo de 7 dias para o efeito, não logrou estabelecer uma comunicação legal em caso de incumprimento não havendo, por via disso, espaço para a criação de uma sanção por parte do intérprete.

¹Nhaca, Danilo (2014) Regime da Denúncia do Contrato de Trabalho durante o Período Probatório. In: Sal e Caldeira Advogados Lda, n° 74, Março de 2014.

I. 3. Objectivos

I.3.1. Objectivo geral

Analisar a possibilidade de indemnização pelo incumprimento do prazo de denúncia do contrato de trabalho no período probatório.

I.3.2. Objectivos específicos

- i. Apresentar elementos relevantes do regime jurídico do contrato de trabalho.
- ii. Discutir a denúncia do contrato de trabalho no período probatório.
- iii. Identificar as implicações do incumprimento do prazo de denúncia do contrato de trabalho no período probatório.

I.4. Justificativa

A escolha do tema foi motivada pelo interesse que temos no Direito do Trabalho, mais concretamente nas matérias da cessação da relação laboral, pelo facto de a parte do trabalhador se mostrar mais vulnerável à actuação da entidade empregadora em atropelo ao bem senso que deve nortear as relações laborais.

Aliado a este aspecto, sentimos a necessidade de contribuir para o acervo intelectual da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, através desta pesquisa e despertar a comunidade académica sobre a necessidade de reflexão em torno desta temática.

I.5. Metodologia

I.5.1. Classificação da Pesquisa

Quanto à abordagem, a pesquisa será qualitativa; em relação à natureza será uma pesquisa aplicada e, por fim, no que tange ao objecto a pesquisa será exploratória.

I.5.2. Método de Abordagem

A pesquisa terá como método de abordagem o indutivo, pois acreditamos que as conclusões sejam passíveis de uma generalização tendo em atenção a natureza da lei que tem a característica da generalidade e abstração.

Segundo este método, “o conhecimento é fundamentado exclusivamente na experiência, sem considerar princípios pré-estabelecidos.

Parte do particular para o geral. Ou seja, induzir dados, nomes, factos e fenómenos, descobrem-se as normas e regras.”²

1.5.3. Métodos de Procedimento

Os métodos de procedimento aplicados na pesquisa são: monográfico ou estudo de caso e comparativo. A Professora IraéLundim³o método monográfico ou estudo de caso parte do princípio de que um caso, estudado com profundidade, pode ser considerado representativo de muitos outros casos, ou até de todos os casos iguais ou semelhantes.

O método monográfico consiste em estudar indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos sociais ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações.

O outro método é o comparativo que segundo IraéLundim⁴ realiza comparações com a finalidade de verificar semelhanças e explicar divergências. Com base nesse método, pretendemos comparar a nossa ordem jurídica com outras realidades similares e perceber como é feito o tratamento das matérias referentes à denúncia do contrato de trabalho no período probatório.

1.5.3. Técnicas de Pesquisa

O presente estudo socorreu-se da **pesquisa bibliográfica** _ esta pesquisa é caracterizada por abranger toda a bibliografia publicada acerca do tema estudado, pela colecção de dados em documentos de diversa natureza.⁵

²LUNDIN, Iraé Baptista (2016) “Metodologia de Pesquisa em Ciências Sociais”, Maputo, Escolar Editora, p 129-130.

³Idem, 140

⁴Ibidem

⁵ E outros cultores das metodologia científica a saber, MARILHAS (2012, p. 14); FONSECA (2012, p. 11) e ANDRADE (2001, p. 131).

CAPITULO-I

CONSIDERAÇÕES GERAIS

1.1. Conceito do contrato de trabalho

No nosso sistema jurídico, o contrato de trabalho é tradicionalmente, objecto de definição legal. Assim, nos termos do art.º 21 da L.T, o contrato de trabalho é definido como acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa empregador, sob autoridade e direcção desta, mediante remuneração. O mesmo pensamento do legislador ordinário, no concerne ao conceito do contrato de trabalho, é partilhado pelo C.C de Moçambique de 1966, embora não de forma taxativa. Assim, nos termos do artigo 1152 do diploma acima indicado, retira-se que o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.

Palma Ramalho⁶, chama a atenção para o contrato de trabalho se singularizar perante outros negócios obrigacionais por três ordens de razões: pelo seu objecto, que combina aspectos pessoais e patrimoniais; pelos interesses presentes neste negócio jurídico e pelo facto dos sujeitos prosseguirem com base no mesmo contrato uma multiplicidade de interesses, que criam entre eles, em simultâneo numa permanente interacção, relações de conflito e relações de colaboração; e o terceiro aspecto em que o contrato laboral revela a sua singularidade é, evidentemente, o da conciliação entre a natureza privada e a posição desigual das partes, (a posição dominante do empregador e designadamente a sua componente disciplinar sancionatória).

Face à especificidade do contrato de trabalho surgem desvios que o seu regime apresenta em relação às regras gerais de cumprimento dos negócios obrigacionais bem como a alguns princípios de direito civil, nomeadamente o desvio ao princípio geral da necessidade de consenso das partes para alteração dos negócios jurídicos, constante no art.406º nº 1 do CC, pelas amplas possibilidades de modificação do acordo negocial por vontade unilateral de um dos contraentes.⁷

⁶ RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, Tratado de Direito de Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina Editora, Coimbra, Dezembro, 2012, Pág. 69.

⁷ RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, Tratado de Direito de Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina Editora, Coimbra, Dezembro, 2012, Pág. 69.

Ainda no âmbito do conceito do contrato de trabalho, importa frisar que, segundo a doutrina de Menezes Cordeiro, o Direito do Trabalho, cujas dificuldades de definição são conhecidas partiu das especificidades do contrato de trabalho, figura obrigacional, vindo do aglomerar grande quantidade de normas que extravasam, inclusive, o âmbito do direito privado.

1.2 Presunção de contrato de trabalho

Sempre que sejam verificáveis determinadas condições ou características da relação entre um prestador de uma atividade e um beneficiário da mesma, pode presumir-se a existência de um contrato individual de trabalho.

Tal significa que o trabalhador pode reivindicar os seus direitos perante a lei mesmo que não tenha sido formalizado um contrato de trabalho entre ele e o empregador. Basta que se comprove que:

- i. A atividade seja realizada num local que seja propriedade do beneficiário, ou que por este seja determinado;
- ii. Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário;
- iii. O trabalhador respeite horas de início e fim da atividade, sendo este horário determinado pelo beneficiário;
- iv. Seja paga, periodicamente, uma quantia certa ao trabalhador como contrapartida da sua atividade;
- v. O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Na ordem jurídica Moçambicana, a presunção do contrato de trabalho, encontra-se prevista no nº 1 do art.º 22 da Lei do Trabalho que, presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica.

Carlos Antunes e outros⁸, sustentam que por via regra para que funcione a presunção de laboralidade, cabe ao trabalhador fazer prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho nos termos do nº 1 do art.º 342 do C.C. Pelo que, lhe incumbe provar que desenvolve

⁸ANTUNES, CASIMIRO, Duarte Conceição, *et all*, Op. Cit. Pág. 57.

uma actividade remunerada com conhecimento e sem oposição do empregador, ou seja, é necessário que se encontre numa situação de subordinação económica perante o empregador. Efetivamente, para que se presuma a existência de contrato de trabalho, basta a prova da existência de um destes elementos, não se exigindo, pois, o preenchimento cumulativo dos ambos.

1.3 Formação e cessação do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho em condições normais é reduzido a escrito – ou então, presumido, como já vimos. Se escrito nos termos do art. 39 da Lei do trabalho, deve obrigatoriamente conter os seguintes elementos:

- i. Identificação de ambas as partes (empregador e trabalhador);
- ii. Local de trabalho;
- iii. Categoria do trabalhador ou a descrição resumida das suas funções;
- iv. Data de celebração do contrato e a data do início dos seus efeitos;
- v. Indicação do prazo e do motivo justificativo quando estão em causa contratos de trabalho a prazo;
- vi. Valor e a periodicidade da remuneração que será paga ao trabalhador;
- vii. Caso falte a indicação expressa da data do início da execução do contrato do trabalho, se considera que a data começa a contar a partir da celebração como vem estabelecido no nº 5 do artigo acima citado.

Como podemos verificar, o contrato explicita não apenas os deveres, como também alguns dos direitos do trabalhador – férias, períodos de descanso, compensações extraordinárias, entre outros.

1.4 Cessação do contrato de trabalho

Muitos dos mais delicados e complexos problemas surgidos na prática das relações de trabalho tem a ver com a desvinculação das partes, isto é, a cessação do contrato. Mas não só pelo facto de existir uma grande diversidade de situações, requerendo o tratamento jurídico próprio, para além disso há que notar a importância social do acto de desvinculação, sejam quais forem os seus fundamentos, pelos reflexos que normalmente tem na situação do trabalhador.

E é sabido que a cessação do contrato de trabalho tem consequências bastante consideráveis na esfera do trabalhador do que na esfera do empregador, visto que, quanto ao primeiro o contrato de trabalho ou o vínculo contratual que se estabelece entre o trabalhador e a entidade empregadora, é o suporte dum estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força de trabalho (através da oferta da sua disponibilidade) e condiciona por ele, em regra, toda a sua esfera económica.

Nos termos do artigo 135 da L.T, o contrato de trabalho pode cessar pelos seguintes motivos: caducidade, acordo revogatório, denúncia por qualquer das partes, rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.

A lei estabelece protecção constitucional ao trabalhador, na media em que o empregador não pode despedi-lo senão nos casos previstos na lei como vem estabelecido no art.85/3 da CRM.

1.5 Denúncia do contrato de trabalho

A forma da cessação da relação jurídico-laboral, com maior enfoque no nosso trabalho é a denúncia. Assim, nos termos da aliena e) do nº 1 do art.º 135 da lei acima indicada, retira-se que o contrato de trabalho pode cessar denuncia a ser feita por qualquer das partes.

Da norma acima citada, resulta que a denúncia pode ser feita tanto pelo trabalhador, como pelo empregador. No entanto, escorrendo pelos artigos subsequentes, o legislador apenas prevê a denúncia no art.º 140 da L.T, no qual apenas o trabalhador pode invocar a denúncia para fazer extinguir o contrato de trabalho.

E nos termos do nº 1 do artigo 140 da L.T, retira-se que o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, com aviso prévio, sem necessidade de invocar a justa causa, desde que comunique a sua decisão por escrito, ao empregador.

O nº 2 do mesmo art.º por seu turno, determina que salvo estipulação em contrário, a denúncia do contrato de trabalho a prazo certo, por decisão do trabalhador, deve ser feita com antecedência mínima de trinta dias, sob pena de conferir ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos, de valor correspondente no máximo, a um mês de remuneração.

Quanto à denúncia do contrato de trabalho por tempo indeterminado, a lei impõe que salvo estipulação em contrário, por decisão do trabalhador, deve ser feita com o aviso prévio subordinado aos seguintes prazos: quinze dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não excederem três anos; trinta dias, se o tempo do serviço for superior a três anos⁹. Ainda no que concerne a cessação da relação jurídico-laboral, através da denúncia, salientar que o 4 do art.º acima indicado, dispõe que os prazos de aviso prévio referidos no número anterior, que é neste caso o nº 3, são contados em dias consecutivos do calendário. E o trabalhador que infringir o disposto no nº 3 do presente art.º deve indemnizar o empregador no valor correspondente aa remuneração que auferiria no período de aviso prévio.

Portanto, a consequência de não cumprimento do aviso prévio é o pagamento da indemnização que impenderá sobre o trabalhador, a qual será igual ao período que devia dar aviso prévio

⁹ Vide o nº 3 do artigo 140 da Lei do Trabalho

CAPÍTULO-II

PERÍODO PROBATÓRIO

2.1. Conceito

Antes de trazer o conceito do período probatório importa salientar que, o carácter duradouro da relação de trabalho põe em movimento relevantes interesses das partes. Do ponto de vista do empregador, interessa que a situação resultante do contrato só se estabilize, na verdade, o trabalhador contratado mostrar que possui as aptidões laborais procuradas.¹⁰ Ao passo que, do ângulo do trabalhador, pode ser que as condições concretas do trabalho, na organização em que se incorporou, tornem intolerável a permanência indefinida do vínculo assumido.¹¹ Quanto a ambas as partes, só o desenvolvimento factual da relação de trabalho pode esclarecer, com alguma nitidez a compatibilidade do contrato com os respectivos interesses convivências ou necessidades, daí que, advoga-se, a existência do período probatório ou de prova.¹²

O período probatório actualmente é definido como tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, devendo ambas agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

Do acima exposto, conclui-se que, o período probatório corresponde ao “período de experiência” do trabalhador, sendo que, a experiência, tal como a própria palavra indica, reporta-se a uma realidade transitória. Do mesmo modo, para efeitos da relação laboral, a experiência é vista e caracterizada como uma realidade temporária ou transitória.

Ainda no âmbito do conceito do probatório, cumpre salientar que, João Leal Amado,¹³ defende que, o período probatório ou ainda de prova, corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

¹⁰FERNANDES, António De Lemos Monteiro, Direito do Trabalho, Livraria Almeida, Coimbra Editora, Portugal, 1998, Pág. 302.

¹¹FERNANDES, António De Lemos Monteiro, Op. Cit. Pág. 302.

¹²FERNANDES, António De Lemos Monteiro, Op. Cit. Pág. 302

¹³AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho-Noções Básicas”, 1ª Edição, Coimbra Editora, Portugal, 2015, Pág. 155.

Trata-se do início do ciclo vital do contrato onde o empregador certifica-se das aptidões do contratado para aquele determinado trabalho e o trabalhador por sua vez, avalia as condições e desafios da realização do seu trabalho.¹⁴

Outrossim, o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador.

Por outro lado, o período experimental define-se como o período durante o qual as partes devem avaliar o seu interesse na manutenção da relação laboral, sendo-lhes dada a possibilidade de, durante a sua vigência, a qualquer momento extinguirem a relação laboral, ainda não consolidada, sem que seja devido qualquer motivo justificativo ou indemnização.¹⁵

No ordenamento jurídico moçambicano, o conceito de período probatório, consta do artigo 47 da Lei de Trabalho, aprovada pela Lei n° 13/2023, de 25 de Agosto, ao dispor que, o período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato cuja duração obedece ao estipulado no artigo 48 do presente artigo.

Nos termos do n° 2 do referido artigo, consagra-se que, no decurso do período probatório, as partes devem agir no sentido de permitir a adaptação e conhecimento recíproco, por forma a avaliar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

2.2. Duração, redução ou exclusão e contagem do período probatório

No que diz respeito à duração do período probatório, importa salientar que nos termos do n° 1 do artigo 48 da Lei de Trabalho, dispõe-se que o contrato de trabalho por tempo indeterminado pode estar sujeito a um período probatório que não excede a dois meses para os trabalhadores não previstos nas alíneas seguintes:

- a) Três meses para os técnicos de nível médio; e
- b) Seis meses para os técnicos de nível superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.

Ainda no âmbito da duração, importa salientar que, nos termos do n° 2 do referido artigo, resulta que, o contrato de trabalho a prazo pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:

¹⁴AMADO, João Leal, Op. Cit. Pág. 155.

¹⁵FERNANDES, António De Lemos Monteiro, Op. Cit. Pág. 303.

- a) Três meses nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano;
- b) Um mês nos contratos a prazo certo com duração superior a seis meses e inferior a um ano;
- c) 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses;
- d) 15 dias nos contratos a termo incerto quando se preveja duração igual ou superior a 90 dias.

Quanto à redução ou exclusão do período probatório, o n.º 1 do artigo 49 da Lei de Trabalho, reza que, a duração do período probatório pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho. Na falta de estipulação, por escrito, do período probatório, presume-se que as partes pretenderam excluir do contrato de trabalho, conforme o n.º 2 do artigo em alusão.

Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, dispõe-se que, com a redução do período probatório, não é permitido o estabelecimento de um novo prazo quer para o completar, reduzido ou para prorrogar o estabelecido.

Relativamente a contagem do período probatório, importa salientar que, nos termos do n.º 1 do artigo 50, resulta que, o período probatório é contado a partir do início da execução do contrato de trabalho.

O n.º 2, por seu turno, estipula que, durante o período probatório, não se consideram, para efeitos de avaliação do trabalhador, os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença ou de dispensa, bem como os de suspensão contratual, sem prejuízo do direito à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.

2.3. Finalidade do período probatório

Como ponto de partida, importa salientar que na fase do período probatório, o trabalhador pode avaliar o interesse que tem na manutenção do vínculo, isto é, fazer uma avaliação das suas expectativas, ver se se adapta ao tipo de deveres e às condições de trabalho impostas pelo empregador.

Naturalmente, a avaliação das expectativas do trabalhador não se pode reportar a características, preferências ou gostos pessoais do trabalhador não relacionados com o seu desempenho profissional.

Por outro lado, este período é também de extrema importância para o empregador, uma vez que é aqui que este aferirá o *modus operandi* do trabalhador que acabou de contratar, as suas aptidões, fiabilidade e adaptação ao empregador e às condições laborais, na prossecução do interesse na manutenção da relação laboral.

Pupo Correia,¹⁶ defende que o período probatório tem como finalidade “proporcionar às partes a possibilidade de mutuamente se conhecerem, a fim de correctamente decidirem sobre a conveniência ou não de se vincularem definitivamente.

Com efeito, o período experimental destina-se a avaliar se, além do mérito, de cariz mais genérico e teórico, que já demonstrou aquando do processo de recrutamento, em termos concretos visa avaliar se o trabalhador tem as competências especificamente exigidas para o posto que vai ocupar.

2.4.A natureza jurídica do período probatório

Dada a natureza complexa do período probatório, vários autores surgiram para explicar e dar o seu contributo para uma melhor compreensão da natureza jurídica do período em alusão¹⁷.

Partindo do ponto dado por Pupo Correia,¹⁸ podemos fazer uma síntese sistemática das várias teses que existem, nomeadamente as teses que tratam o período probatório como um contrato autónomo do contrato definitivo (tese dualista), as teses que tratam o período experimental como parte da relação definitiva de trabalho (teste monista) e por último, as teses que defendem que existe apenas um contrato, mas duas relações, que são a relação probatória a definitiva. Começaremos então por analisar brevemente cada uma destas posições.

¹⁶CORREIA, Pupo, *Direito de Trabalho: da experiência no contrato de trabalho*, Coimbra Editora, Portugal, 1970, Pág.145.

¹⁷CORREIA, Pupo, *Direito de Trabalho: da experiência no contrato de trabalho*, Coimbra Editora, Portugal, 1970, Pág.145.

¹⁸ CORREIA, Pupo, *Op. Cit.* Pág. 146

2.4. 1. Teses Dualistas

As teses dualistas centram-se na questão da autonomia do objecto do período probatório face à relação laboral, isto é, centram-se na ideia de que o objeto do período probatório que é a experiência, é autónomo da relação jurídica definitiva.¹⁹ Em todas as variações o período experimental ou probatório aparece ligado por um vínculo contratual autónomo, mas com um nexo “ou ligação funcional ao vínculo contratual que constitui objeto da fase probatória”²⁰. Esta tese é sustentada por duas variantes, nomeadamente:

a) *o período experimental como um contrato-promessa*

Nesta variante, o período probatório é visto como um contrato autónomo e preliminar da relação laboral definitiva.

Autores como Tofolletto e Coviello, foram os pioneiros desta tese, ao sustarem que o contrato de trabalho não estaria formado logo no período experimental como contrato definitivo, pelo que haveria antes que passar pelo período de “prova”.²¹

Portanto, para esta variante, o período probatório, é tratado como fase do contrato-promessa dirigido de um futuro contrato trabalho definitivo.

b) *Período experimental como um contrato autónomo*

Ainda outra variação dentro deste grupo de teorias foi a que considerou o período experimental como um termo certo, sendo que, o termo seria exclusivamente tomado em relação ao exercício da faculdade de resolução unilateral²².

Um outro aspecto desta variante residiria no facto de que o dever ou obrigação de realizar e de consentir a experiência só alcança relevância prática quando houvesse um prazo mínimo de

¹⁹GOMES, Orlando e GOTTESCHALK, Élson, Curso de Direito de Trabalho 11ª edição, Rio de Janeiro-1990, Pág. 619.

²⁰GOMES, Orlando e GOTTESCHALK, Élson, Op. Cit. Pág. 620.

²¹NETO, Carolina Correia Victória, Direito de Trabalho: Período Probatório, Coimbra Editora, Portugal, 2020, Pág. 12.

²² ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007, Pág. 30

experiência porque as partes poderiam logo resolver o contrato passado momentos depois de iniciada a experiência.²³

Pupo Correia,²⁴ faz uso crítico desta tese dizendo que ignora o sentido último do período probatório e que o facto de as partes poderem sem aviso prévio denunciar o contrato de trabalho nesta fase, é apenas uma faculdade jurídica que deve ser vista como acessória e não como cerne fundamental do período de experiência.

Feitas as considerações sobre as duas variantes da tese dualista, importa, salientar autores como Tatiana Guerra de Almeida,²⁵ escreveu e criticou as duas variantes ao defender que artificialismo injustificado, tentar autonomizar o período probatório do próprio contrato de trabalho, uma vez que é em função deste que se determina o próprio conteúdo e sentido da figura do período probatório.

Ademais, o dever autónomo de realização da experiência não é um argumento suficiente para justificar um objeto próprio do período experimental, dissociando-o do objeto do vínculo laboral.²⁶

A mesma autora, conclui referindo que, atualmente, as posições e teses dualistas se mostram insuficientes para explicar a natureza jurídica do período probatório.²⁷

2.4. 2. Tese Monista

Como premissa fundamental destas posições, esta tese defende que o período probatório é uma fase que faz parte da relação jurídica laboral, ou seja, não é autónoma do contrato, mas antes faz parte dele, sendo a relação laboral vista como um todo. Nestas teses, olhou-se para o período experimental como uma *conditio*.²⁸

É certo que o período probatório tem uma origem de incerteza sobre quais as verdadeiras intenções das partes, pelo facto do futuro da relação laboral poder ou não estar dependente da prova que ambas as partes necessitam de prestar. Seguindo esta linha de raciocínio, surgiram

²³ CORDEIRO, António Menezes, Manual de Direito de Trabalho, Livraria Almeida-Coimbra Editora, 1999, Pág. 444.

²⁴ CORREIA, Pupo, Op. Cit. Pág. 147.

²⁵ ALMEIDA, Tatiana Guerra de, Op. Cit. 31.

²⁶ ALMEIDA, Tatiana Guerra de, Op. Cit. 32.

²⁷ ALMEIDA, Tatiana Guerra de, Op. Cit. 33.

²⁸ XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, Curso de Direito do Trabalho, Editorial Verbo/ são Paulo, Marco -1999, Pág. 157.

doutrinas que olhavam para a figura do período experimental como uma condição suspensiva e outras como uma condição resolutive.²⁹

a) *Teoria da condição suspensiva*

O contrato de trabalho com a cláusula do período probatório, seria visto como uma condição suspensiva potestativa. A condição neste caso, seria a demonstração do trabalhador da sua idoneidade para o trabalho a que foi admitido, na fase do período probatório.³⁰

Desta forma, não haveria inicialmente um contrato sinalagmático, com a obrigação do trabalhador prestar o seu trabalho e correlativamente tendo o empregador a obrigação de pagar a correspondente remuneração, mas apenas uma relação de expectativa sujeita a uma condição cujo objecto consiste sobretudo na atuação da prestação pelo trabalhador, para que o empresário lhe possa verificar o valor, enquanto a obrigação do empresário de corresponder a retribuição contratual depende do resultado de tal verificação, que seria neste caso, resultado favorável da experiência.³¹

Uma das críticas a esta tese reside em considerar que a relação de trabalho que se estabelece entre a entidade empregadora e o trabalhador durante o período experimental é de mera expectativa, uma vez que no âmbito do período experimental, a relação já produz *per si*, os seus plenos efeitos, que consistem na recíproca observação das partes e na possibilidade de porem fim à relação durante ou no termo do período probatório.³²

Outra crítica seria o facto de esta posição não conseguir explicar as relações de trabalho que existem durante o período experimental. Com efeito, se a relação de trabalho for, na óptica do empregador, negativa, seria difícil justificar os efeitos decorrentes da mesma.³³

²⁹XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, Op. Cit. Pág. 158.

³⁰FERNENDES, António De Lamos Monteiro, Direito do Trabalho, Editora- Livraria Almeida, Coimbra, Fevereiro, 1998, Pág. 360.

³¹RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince, Direito de Trabalho, Saraiva Editora, São Paulo, 2012, Pág. 106.

³²RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince, Op. Cit. Pág. 107.

³³RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince, Op. Cit. Pág. 108.

c) *Teoria da condição resolutiva*

Esta teoria defende que o período experimental inserto no contrato de trabalho é uma condição resolutiva “do juízo desfavorável de qualquer das partes sobre a prova.

A mesma teoria sustenta que se houvesse lugar a um juízo favorável no sentido da continuidade do contrato, os efeitos próprios da prestação de trabalho como a antiguidade do trabalhador teriam efeitos retroactivos.³⁴

Se, por outro lado, as partes chegassem a um juízo desfavorável, a condição resolutiva operar-se-ia com efeitos “*exnunc*” pelo facto do contrato de trabalho ser de prestação continuada.³⁵

2.4. 3. *Teses que defendem a unidade do contrato, mas dualidade de relações jurídicas*

Relativamente a estas teorias, a relação contratual definitiva é distinta da relação experimental, no entanto o contrato de trabalho é apenas um.

Para esta tese, o período experimental é dirigido a um determinado escopo, isto é, experiência. Esta teoria sustenta que à experiência são atribuídas determinadas características, designadamente, um prazo máximo de duração, a faculdade das partes resolverem unilateralmente a relação, sem aviso prévio ou indemnização e a transformação automática da relação de provisória em definitiva.³⁶

Outrossim, ao celebrarem o contrato, o trabalhador e o empregador estabeleceriam uma relação provisória, que teria como escopo a experiência, sendo que, a relação passaria a definitiva automaticamente findo o período experimental ou de prova mútua.³⁷

2.5. **Posição tomada sobre a natureza- jurídica do período probatório**

Vistas as várias teses que surgiram na tentativa de explicar a natureza jurídica do período probatório, podemos afirmar que, actualmente, dúvidas não há de que o período probatório é visto como parte integrante do contrato, e que esse contrato é um só, sendo que, o período

³⁴ RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince, Op. Cit. Pág. 108.

³⁵ RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince, Op. Cit. Pág. 108.

³⁶ CORREIA, Pupo, Op. Cit. Pág. 148.

³⁷ CORREIA, Pupo, Op. Cit. Pág. 148.

experimental ou probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho.³⁸

Todavia, devemos concluir que analisar o período probatório, como fase da relação laboral e como parte do contrato de trabalho, implica uma análise cuidada no modo como este período se relaciona com o sistema jurídico em que se inclui, na busca pela sua finalidade última que o define.

Por outro lado, é inevitável que ao analisar esta figura devemos olhar para os princípios jurídicos que movem cada ordenamento jurídico, mas sobretudo o princípio laboral e constitucional da estabilidade no emprego, uma vez que o paradigma de modelo na contratação nos vários ordenamentos jurídicos é o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

O Direito à segurança no emprego, está previsto no nº3 do art.85 da CRM e este visa garantir as condições de existencia necessárias ao sustento do trabalhador e da sua família, bem como proteger a harmonia social e familiar.

Portanto, de forma geral, período experimental é um instituto que faz parte do contrato individual de trabalho, ou seja, é um elemento natural do contrato, embora nos outros países europeus como a Espanha, França, Itália ou Alemanha, para que o período probatório, seja parte integrante do contrato, é necessário acordo das partes.

Nesses países, ainda que haja conexão entre este instituto e os princípios da estabilidade e segurança no emprego, o período experimental não é visto como um elemento natural, mas como um elemento accidental do contrato e trabalho.

³⁸ CORREIA, Pupo, Op. Cit. Pág. 148

CAPITULO-III

A INDEMNIZAÇÃO PELO INCUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO NA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO NO PERÍODO PROBATÓRIO

3.1. Notas sobre aviso prévio

O aviso prévio é, antes de mais, uma condição de regularidade da cessação do contrato de trabalho que média o momento em que a entidade empregadora ou o trabalhador é notificado da intenção de extinguir o vínculo e o momento em que se verifica a ruptura propriamente dita.³⁹

O aviso prévio em termos práticos é uma comunicação escrita do trabalhador ao empregador ou vice-versa quando se pretende fazer extinguir um contrato de trabalho.

Este prazo de antecipação a observar permite ao empregador ou trabalhador a realização das diligências necessárias à substituição daquele trabalhador ou deste procurar outro emprego, tentando evitar, deste modo, os prejuízos que a quebra brusca da relação contratual lhe pode trazer.⁴⁰

A ser assim, não se pode concordar com João Leal Amado,⁴¹ e com a interpretação que este autor faz acerca da figura do aviso prévio, entendido pelo próprio como retardador do óbito contratual, visto que se pretende com o aviso prévio é evitar a ruptura inopinada com eventuais efeitos perversos para entidade empregadora, sendo que tal propósito encontra fundamento na boa-fé que deve acompanhar as relações laborais.

Como bem nota Fernando Perez-Espionosa Sanches,⁴² o pré-aviso surge como meio para evitar ou reduzir os danos que a ruptura brusca do contrato pode provocar na contraparte, permitindo ao trabalhador a busca de um novo emprego e ao empregador a substituição do trabalhador.

³⁹NASCIMENTO, Ricardo, Da cessação do Contrato de Trabalho, em especial por iniciativa do Trabalhador, Coimbra Editora, Portugal, 2008, Pág. 50.

⁴⁰NASCIMENTO, Ricardo, Op. Cit. 51.

⁴¹AMADO, João Leal, Op. Cit. Pág. 156

⁴²SANCHES, Fernando Perez-Espionasa, El Preaviso en la Extinción del Contrato de Trabajo, Monografía, Editorial, Montecorvo, 1980, Pág. 60.

Acrescenta o mesmo autor que, com o pré-aviso pretende-se estabelecer um ponto de equilíbrio ou combinar o exercício de direito de extinção *ad nutum do contractio* e os prejuízos que a ruptura brusca da relação contratual poderia provocar aa contraparte.⁴³

Importa igualmente referir que, o aviso prévio funciona como um tempo suspensivo aposto à cessação do contrato, já que, enquanto decorre o pré-aviso requerido pela lei, o contrato mantém-se em vigor na sua plenitude, trabalhador e empregador encontram-se vinculados, ainda, às suas obrigações, o primeiro a prestar o serviço e o segundo a pagar a retribuição devida.

O do nº1 do artigo 51 da Lei de Trabalho, estabelece que no decurso do período probatório, salvo estipulação em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização.

Assim, qualquer dos contratantes obriga-se a dar um aviso prévio, prescrito, à contraparte, com antecedência mínima de sete dias, conforme resulta do nº 2 do artigo acima. Do nº 3 mesmo artigo, resulta que para o contrato cuja duração do período probatório é de 15 dias, o pré-aviso deve ser de três dias.

Ora, do acima exposto resulta que, há limite temporal, que é neste caso, o aviso prévio para denunciar o contrato de trabalho no período probatório. Todavia, a Lei de Trabalho moçambicana, não prevê implicações legais que podem recair sobre quem viola os prazos de aviso prévio acima indicados, daí que, no presente trabalho nos propomos a discutir a figura da indemnização, como sanção jurídica do incumprimento do aviso prévio. O incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório, pode ser vista em duas perspectiva, nomeadamente abuso de direito e despedimento ilícito.⁴⁴

3.2. O incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório, enquanto Abuso de Direito

O abuso de direito encontra-se previsto no artigo 334 do CC ao dispõe que é ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.

⁴³SANCHES, Fernando Perez-Espionasa, Op. Cit. Pág. 61.

⁴⁴CORREIA, Pupo, Op. Cit. Pág. 149

Corresponde ao exercício de um direito de maneira exacerbada e no acto ilícito o indivíduo prática um acto contrario ao direito afrontando directamente um comando legal.

Razão pela qual, o dever de indemnizar nas situações de abuso de direito é consequência primária e típica do acto ilícito e este decorre da expressa referência do legislador ao prever: aquele que violar ilicitamente o direito de outrem, fica obrigado a indemnizar o lesado conforme o previsto no nº1 do art.483 do CC

No dizer de Francisco Amaral,⁴⁵ o direito subjetivo é o poder que a ordem jurídica confere a alguém de agir e de exigir de outrem determinado comportamento.

Em termos genéricos, e nas palavras de António Menezes Cordeiro,⁴⁶ o abuso de direito é caracterizado como o exercício disfuncional de posições jurídicas, mais especificamente como o concreto exercício de posições jurídicas que, embora correcto em si, é inadmissível por contundir com o sistema jurídico na sua globalidade.

Portanto, seguindo o pensamento deste autor, e dito ainda de outra forma, estaremos perante uma situação de abuso de direito, sempre que uma acção humana, apesar de estritamente conforme com as normas aplicáveis, contrarie o sistema na sua globalidade.⁴⁷

Examinando o art.334 CC revela com interesse que:

- a) **Ilegítimo**: muito se especulou já ao longo do tempo sobre a escolha semântica, sendo atualmente aceite que à expressão “ilegítimo” seja atribuído o sentido de ilícito, de ato contrário à lei;⁴⁸
- b) **O exercício de um direito**: ultrapassada a velha teoria de que se há direito não há abuso e de que, havendo abuso é porque não estamos perante um direito, o conceito de “*direito*” é agora também entendido num sentido mais amplo, significando mais do que o exercício de um “*direito subjetivo*”, o exercício de uma qualquer posição jurídica;⁴⁹

⁴⁵ AMARAL, Francisco, Direito Civil, 3ª Edição, Saraiva Editora, Brasil, 2000, Pág. 67.

⁴⁶ CORDEIRO, António Menezes, Tratado de Direito Civil, 3.ª Edição, Coimbra Editora, Almedina, 2011, Pág. 89.

⁴⁷ CORDEIRO, António Menezes, Op. Cit. Pág. 90.

⁴⁸ COUTINHO DE ABREU, Jorge Manuel, Do abuso de Direito: Ensaio de um critério em Direito Civil e nas Deliberações Sociais, Coimbra Editora, Almedina, 2006, Pág. 207.

⁴⁹ CUNHA DE SÁ, Fernando Augusto, Abuso de direito, Coimbra Editora, Almedina, 2005, Pág., 94.

- c) **Quando o titular exceda manifestamente:** a expressão manifestamente deve ser entendida no sentido de ser “indiscutível”, “clara” e não por oposição a oculta ou subentendida;⁵⁰
- d) **Os limites impostos pela boa fé:** considerando-se como tal a atuação honesta, digna, atenta a não prejudicar o outro (princípio do mínimo dano), a não frustrar as expectativas criadas, respeitando as situações de confiança criadas;⁵¹
- e) **Pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito:** num claro apelo à ética, à moral e aos usos aceites pela sociedade.⁵²

Quanto às consequências jurídicas de abuso de direito, importa salientar que, Pedro Santos,⁵³ sustenta que “a obrigação de indemnizar” é consequência ou sanção jurídica do abuso do direito. Ora, indemnizar consiste na necessidade imposta pela lei a quem causa prejuízos a outrem de colocar o ofendido na situação em que estaria sem lesão⁵⁴.

Do acima exposto, admite-se sem dúvidas que, a denúncia do contrato de trabalho no período probatório sem aviso prévio consubstancia abuso de direito e pode originar a indemnização, nos termos da Lei do Trabalho.

Assim sendo, somos do entendimento de que, o incumprimento do aviso prévio, enquanto abuso de direito, poder ser exercido por ambas partes, isto é, pelo trabalhador, assim como, pela entidade empregadora.

Ora, para efeitos de indemnização, somos de parecer de que, usar-se-á dois critérios, sendo que, se o infractor for o trabalhador, ou seja, se for o trabalhador a denunciar o contrato de trabalho no período probatório sem observar os prazos de aviso prévio previstos no artigo 51 da Lei de trabalho, a sua penalização aplicando com as necessárias adaptações o previsto no artigo 140 da Lei do Trabalho.

Nos termos do referido artigo, resulta que o trabalhador pode denunciar o contrato com aviso prévio sem necessidade de invocar a justa causa, desde que comunique por escrito

⁵⁰ CUNHA DE SÁ, Fernando Augusto, Op. Cit. Pág. 95.

⁵¹ VASCONCELOS, Pedro Pais, Abuso do direito (Revista de Direito), Coimbra Editora, Portugal, 2015, Pág.33.

⁵² VASCONCELOS, Pedro Pais De Teoria Geral Do Direito Civil, Almeida Editora, Coimbra, 2012, Pág. 34.

⁵³ SANTOS, Pedro, Consequências Jurídicas do Abuso de Direito, Coimbra Editora, Portugal, 2009, Pág. 34.

⁵⁴ PINTO, Carlos Alberto Da Mota, Teoria Geral Do Direito Civil, 4ª Edição, Coimbra Editora, Limitada, 2005 Pág. 128.

empregador. Por outro lado, o legislador no referido artigo, impôs os prazos dentro dos quais o aviso prévio deve ser feito dependendo da modalidade do contrato.

E como sanção da violação do prazo aviso prévio, o legislador estabeleceu no n.º 5 do referido artigo que, trabalhador que infringir o disposto no número 3 do presente artigo, deve indemnizar o empregador no valor correspondente à remuneração que auferiria no período de aviso prévio.

Portanto, somos da opinião de que, havendo incumprimento do prazo de aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório por parte do trabalhador, o mesmo deve ser penalizado nos termos acima.

E, se for a entidade empregadora a denunciar o contrato no período probatório, sem aviso prévio a sua penalização ou obrigação de indemnizar o trabalhador lesado pelo exercício de abuso de direito deve ser feita com necessárias adaptações nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 139 da Lei do Trabalho.

Nos termos n.º 2 do referido artigo, dispõe-se que, a rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado, com justa causa por parte do trabalhador, confere-lhe o direito à indemnização correspondente a 45 dias de salário por cada ano de serviço e, de forma rateada, por fracção de tempo inferior a 12 meses.

O n.º 3 por seu turno, dispõe que, a rescisão do contrato de trabalho a prazo certo, com justa causa por parte do trabalhador, confere-lhe o direito à indemnização correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do prazo do contrato.

3.3. O incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório, enquanto despedimento ilícito

O despedimento é uma declaração de vontade do empregador dirigido ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro, uma declaração que resulta de um poder discricionário, do *dominus* da empresa⁵⁵.

⁵⁵MARTINS, Pedro Fortunato, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Coimbra Editora, Portugal, 2012, Pág. 149.

O despedimento reveste a forma de um direito de desvinculação do empregador, através do exercício do poder disciplinar, ou do poder de organização⁵⁶. Do poder disciplinar, porque a mesma pode ser motivada em consequência ou resposta de uma infração do trabalhador que viole gravemente os seus deveres⁵⁷.

O despedimento ilícito é visto como a desvinculação do trabalhador do seu posto de trabalho sem a observância dos procedimentos ou formalidades previstas na lei.⁵⁸

Ainda no âmbito do conceito do despedimento ilícito, frisar que, o artigo 75 da Lei de Trabalho dispõe-se que, sem prejuízo do disposto na presente Lei e demais legislações específicas, o despedimento é ilícito sempre que:

- a) For promovido por razões políticas ou filiação sindical, ideológicas, religiosas, ainda que a invocação seja diferente;
- b) For promovido com inobservância das formalidades legais;
- c) For promovido por recusa de favor ou vantagem, pressão, assédio ou violência baseada no género.

A lei e a doutrina preveem as causas de ilicitude do despedimento. Assim, o desvalor jurídico associado a um despedimento sem justa causa ou com violação do procedimento é ilicitude.

A ilicitude é mais do que a ilegalidade, porque significa mais do que uma contradição com a lei, abarcando também uma contradição com valores ou bens jurídicos fundamentais para a ordem jurídica, sendo o bem jurídico em causa a segurança no emprego,⁵⁹ que para o caso da Ordem Jurídica Moçambicana, encontra-se consagrado no artigo 85 da Constituição da República de Moçambique de 2004, ao dispor no seu 3 que o trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei.

No que diz respeito às consequências jurídicas do despedimento ilícito importa salientar que a doutrina, tanto como a lei, prevê duas sanções jurídicas, nomeadamente a reintegração e a indemnização.

Assim, para o caso da reintegração, o n.º 3 do artigo 76 da Lei do Trabalho, dispõe que, sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho

⁵⁶CORDEIRO, António Menezes. *Justas Causas de Despedimento*. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra Editora, Portugal, 2001, pág.11.

⁵⁷ CORDEIRO, António Menezes, Op. Cit. Pág. 12.

⁵⁸ MARTINS, Pedro Fortunato, Op. Cit. Pág. 149.

⁵⁹MARTINS, Pedro Fortunato, Op. Cit. Pág. 150.

e pagas as remunerações vencidas desde a data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade.

Relativamente à indemnização, salientar que, o n.º 5 do referido artigo, preconiza que, por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagar indemnização ao trabalhador calculada nos termos do número 2 do artigo 139 da presente Lei.

O n.º 2 do referido artigo, consagra que, a rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado, com justa causa por parte do trabalhador, confere-lhe o direito à indemnização correspondente a 45 dias de salário por cada ano de serviço e, de forma rateada, por fracção de tempo inferior a 12 meses.

A rescisão do contrato de trabalho a prazo certo, com justa causa por parte do trabalhador, confere-lhe o direito à indemnização correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do prazo do contrato.⁶⁰

Portanto, se assumirmos a perspectiva que sustenta que, o incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório, enquanto despedimento ilícito, confere ao trabalhador a sua reintegração no seu posto de trabalho ou a indemnização nos termos do referido do acima dito, mas tratando-se do período probatório, não achamos apropriada a reintegração do trabalhador, pois esta atitude do empregador revela uma ausência da continuidade do contrato de trabalho nesta fase inicial.

⁶⁰Vide o n.º 3 do artigo 139 da Lei de Trabalho, aprovada pela Lei, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto.

4. CONCLUSÃO

Do presente trabalho concluiu-se que:

O período probatório é visto como tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, devendo ambas agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho e ordenamento jurídico moçambicano o conceito do período probatório consta do n° 1 do artigo 47 da Lei do Trabalho ao dispor que, o período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato cuja duração obedece ao estipulado no artigo 48 do presente artigo.

Na esteira desta análise ficou demonstrado ainda que, Lei de Trabalho é omissa quanto as consequências jurídicas que podem decorrer incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no período probatório, razão pela qual recorreremos a aplicação de normas proximas relativa as formas de cessação do contrato de trabalho, como e o caso da denúncia do contrato com justa causa por parte do trabalhador prevista no art.140 da LT aplicando assim a analogia prevista no art.10 do CC

Por outro lado a doutrina sustenta que incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no período probatório, pode ser visto como o exercício abusivo de direito ou despedimento ilícito, dependendo que quem for a iniciativa de denunciar sem avisos prévios, isto é, o trabalhador ou entidade empregadora. Sendo assim, o incumprimento do prazo do aviso prévio previsto na Lei do Trabalho origina a indemnização.

Nas situações em que incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no período probatório é tida como exercício abusivo de direito, a indemnização pode fixada nos termos do artigo 140 da LT, se o denunciante for o trabalhador e 139 LT, se for a entidade empregadora.

Nos casos em que incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no período probatório é tida como despedimento ilícito, a entidade empregadora pode indemnizar o trabalhador lesado, nos termos do artigo 76 conjugado com artigo 139, ambos da Lei do Trabalho.

5. RECOMENDAÇÕES

Das conclusões, Constatações e Reflexões, recomendo que:

Nas futuras reformas da Lei do Trabalho, ora em vigor, o legislador deve dilatar o prazo de aviso prévio da denúncia do contrato de trabalho no período probatório, isto é, dos setes dias para quinze dias, pois, o aviso prévio deve ser visto como um prazo de antecipação a observar que permite ao empregador ou trabalhador a realização diligências necessárias à substituição daquele trabalhador ou deste procurar outro emprego, pelo que, o prazo de aviso prévio não pode ser visto como uma mera formalidade legal.

E por fim, a Lei do trabalho deve fixar a indemnização que decorre do incumprimento do prazo do aviso prévio na denúncia do contrato no período probatório com vista a evitar os prejuízos que a quebra brusca da relação contratual lhe pode trazer para o trabalhador ou entidade empregadora.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) *Manuais*

1. AMARAL, Francisco, Direito Civil, 3ª Edição, Saraiva Editora, Brasil, 2000.
2. AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho-Noções Básicas”, 1ª Edição, Coimbra Editora, Portugal, 2015.
3. ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007.
4. ANTUNES, CASIMIRO DUARTE DA CONCEICAO, *et all*, Lei do Trabalho de Moçambique Anotada, Escolar Editora, Maputo, 2015.
5. CORREIA, Pupo, Direito de Trabalho: da *experiência no contrato de trabalho*, Coimbra Editora, Portugal, 1970.
6. CORDEIRO, António Menezes, Manual de Direito de Trabalho, Livraria Almeida-Coimbra Editora, 1999.
7. COUTINHO DE ABREU, Jorge Manuel, Do abuso de Direito: Ensaio de um critério em Direito Civil e nas Deliberações Sociais, Coimbra Editora, Almedina, 2006.
8. CORDEIRO, António Menezes, Tratado de Direito Civil, 3.ª Edição, Coimbra Editora, Almedina, 2011.
9. CUNHA DE SÁ, Fernando Augusto, Abuso de direito, Coimbra Editora, Almedina, 2005.
10. EGIDIO, Baltazar Domingos, Direito do Trabalho (Situações individuais de Trabalho), Vol. I, Maputo, 2017.
11. FERNANDES, António De Lemos Monteiro, Direito do Trabalho, Livraria Almeida, Coimbra Editora, Portugal, 1998.
12. GOMES, Orlando e GOTTESCHALK, Élson, Curso de Direito de Trabalho 11ª edição, Rio de Janeiro-1990.
13. MARTINS, Pedro Fortunato, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Coimbra Editora, Portugal, 2012.

14. NASCIMENTO, Ricardo, Da cessação do Contrato de Trabalho, em especial por iniciativa do Trabalhador, Coimbra Editora, Portugal, 2008
15. NETO, Carolina Correia Victória, Direito de Trabalho: Período Probatório, Coimbra Editora, Portugal, 2020.
16. Nhaca, Danilo (2014) Regime da Denúncia do Contrato de Trabalho durante o Período Probatório. In: Sal e Caldeira Advogados Lda, nº 74, Março de 2014.
17. PINTO, Carlos Alberto Da Mota, Teoria Geral Do Direito Civil, 4ª Edição, Coimbra Editora, Limitada, 2005.
18. RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, Tratado de Direito de Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina Editora, Coimbra, Dezembro, 2012.
19. SANCHES, Fernando Perez-Espionasa, El Preaviso en la Extinción del Contrato de Trabajo, Monografía, Editorial, Montecorvo, 1980
20. SANTOS, Pedro, Consequências Jurídicas do Abuso de Direito, Coimbra Editora, Portugal, 2009
21. VASCONCELOS, Pedro Pais De Teoria Geral Do Direito Civil, Almeida Editora, Coimbra, 2012.
22. XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, Curso de Direito do Trabalho, Editorial Verbo/ são Paulo, Marco -1999.

b) Legislação

1. Constituição da República de Moçambique e a lei 1/2018, de 12 de Junho
2. Lei de Trabalho, aprovada pela Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto
3. Código Civil de Moçambique, 1996.