



FACULDADE DE DIREITO

Trabalho de Fim de Curso

Regime Jurídico da Prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho no contexto do Direito Moçambicano

Discente:

Francisco João Djamba

Docente:

Mestre: Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Fevereiro de 2024



FACULDADE DE DIREITO

Trabalho de Fim de Curso

Regime Jurídico da Prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho no contexto do Direito Moçambicano

Trabalho de Fim do Curso a ser submetido na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane (UEM) como cumprimento parcial dos requisitos necessários para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito, sob orientação do Mestre Baltazar Domingos Egídio.

Maputo, Fevereiro 2024

Declaração de Autoria

Eu, **Francisco João Djamba**, declaro por minha honra que o presente Trabalho não é plágio de nenhum outro estudo, e que nunca foi apresentado para a obtenção de qualquer grau académico por quem quer que seja, e é produto da minha investigação, estando indicadas no texto e na bibliografia as fontes de que me servi.

Maputo, Fevereiro 2024

O Licenciando

(Francisco João Djamba)

Dedicatória

Dedico o presente trabalho à minha esposa Virgínia Teresa Langa, meus filhos Cristina Atalia Djamba, Juan Francisco Djamba, ao meu falecido pai João Djamba, a minha mãe Elisa Baptista Mangana e aos meus irmãos Manuel João Djamba e Dinis João Djamba, amigos e colegas Nora, Muruco, Pedro, que estão comigo em todos os momentos da minha vida.

Agradecimentos

Meus Agradecimentos em primeiro lugar à Deus pelo dom da vida e protecção que me tem concedido. Ao meu falecido pai João Djamba, a minha mãe Elisa Baptista Mangana que, a meio de muitas dificuldades soube encaminhar-me, a fim de alcançar as minhas metas e aos meus irmãos pela sua disponibilidade em apoiar-me sempre que preciso.

Ao Mestre Baltazar Domingos Egídio, meu tutor, por me ter oferecido parte do seu escasso e precioso tempo para me guiar e orientar na elaboração do presente Trabalho de Final do Curso.

A minha companheira, que sempre tem-me apoiado em todos os momentos da vida após a nossa união.

Os meus agradecimentos são extensivos a Universidade Eduardo Mondlane em particular aos Docentes da Faculdade de Direito, aos meus colegas da turma, que lado a lado superamos várias barreiras impostas pela natureza da nossa formação e aos funcionários afectos nas diversas áreas e sectores da Faculdade de Direito, que sempre estiveram disponíveis para responder em altura a qualquer solicitação por mim apresentada.

A todos que não foram mencionados, mas, que directas ou indirectamente tenham contribuído para o sucesso na minha formação.

Muito obrigado do fundo do coração!

Epígrafe

“Mais vale agir na disposição de nos arrependermos do que arrependermo-nos de nada ter
feito”

Bocácio da Cameron

Resumo

O presente Trabalho de Fim do Curso tem como tema “*Regime Jurídico da Prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho no contexto do Direito Moçambicano*”, com o objectivo, de reflectir sobre o instituto da prescrição nos direitos emergentes do contrato de trabalho e seus efeitos para com os direitos fundamentais dos trabalhadores, olhando no contexto do artigo 57 da Lei n° 13/2023 de 25 de Agosto, da nova Lei do Trabalho. Para uma melhor exposição e, por conseguinte da melhor compreensão dos conteúdos atinentes ao tema objecto de reflexão, a metodologia a usar no trabalho, será através dos métodos comparativo e bibliográfico com base na consulta de documentos, legislações e entre outras publicações. Concluímos que aplicabilidade do regime da prescrição no direito laboral, limita o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Mais adiante, de forma mais aprofundada tecer-se-ão as devidas conclusões e recomendações pertinentes a volta do tema em reflexão. Finalmente serão apresentadas todas as referências bibliográficas usadas para a elaboração do trabalho.

Palavras-chaves: *Prescrição, prazos prescricionais*

Abstract

This Final Course Work has as its theme “Legal Regime of Prescription of rights emerging from the Employment Contract in the context of Mozambique Law”, its objective is to reflect on the institute of prescription in rights emerging from the employment contract and its effects on with the fundamental rights of workers, looking in the context of article 57 of the new Labor Law. For a better exposure and, consequently, a better understanding of the content relating to the topic under consideration, the methodology to be used in the work will be through comparative and bibliographic methods based on consultation of documents, legislation and other publications. We conclude that the applicability of the prescription regime in labor law limits the exercise of workers' fundamental rights. Later, in more depth, the appropriate conclusions and recommendations relevant to the topic under consideration will be drawn up. Finally, all bibliographic references used to prepare the work will be presented.

Keywords: Prescription, statute of limitations

Siglas e Abreviaturas

al. – alínea.

art.º – artigo.

CC. – Código Civil.

Cfr. – Conferir, confrontar.

CRM – Constituição da República de Moçambique.

CTCV- Código do Trabalho de Cabo Verde

CT-Contrato de Trabalho

CTP- Código de Trabalho Português

ed- edição

EE-Entidade Empregadora

LGTA-Lei Geral do Trabalho de Angola

LT-Lei do Trabalho

nº – número

op. cit.-obra citada

p. – página.

pág.– páginas.

Ss. – Seguintes.

Vide-veja

Vol.- Volume.

Índice

Declaração de Autoria	3
Agradecimentos.....	5
Resumo.....	7
Abstract.....	8
1.INTRODUÇÃO.....	12
1.1.Delimitação do Tema:	14
1.2.Justificativa.....	14
1.3. Problematização	14
1.4.Objectivos.....	14
1.4.1.Objectivo Geral:	14
1.4.2.Objectivos Específicos.....	14
1.5.Metodologia.....	15
1.5.1.Método Comparativo	15
1.5.2.Técnica Documental	15
1.6.Estrutura do Trabalho	16
CAPITULO I.....	17
Regime geral da prescrição e os prazos	17
1.Conceptualização da prescrição.....	17
1.2.Natureza Jurídica da Prescrição.....	18
1.3.Fundamentos e objecto da prescrição	19
2.Conceito de prazo	20
2.1.Tipos de prazos.....	20
2.2.Prazos dilatatórios	21
2.3.Prazos peremptórios	21
2.4.Prazos progressivos e regressivos.....	21
CAPITULO II.....	22
1.Estudo comparado com outros sistemas jurídicos	22
1.2.Sistema jurídico Cabo Verdiano	23
1.3.Sistema jurídico Português	24
CAPITULO III	26

Regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho no ordenamento jurídico moçambicano	26
1. Início da contagem dos Prazos Prescricionais	26
1.2. Invocação da prescrição nos direitos emergentes do C.T.	28
1.3. Renúncia à Prescrição nos direitos emergentes do C.T.	29
1.4. Suspensão e Interrupção dos prazos prescricionais no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho.....	30
1.4.1. Suspensão do prazo prescricional no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho	30
1.4.2. Interrupção do prazo prescricional no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho	33
1.5. Aplicabilidade do regime da prescrição nos direitos emergentes do contrato de trabalho.....	34
Recomendações	37
Bibliografia.....	39
I. Doutrina	39
II. Legislação Nacional.....	40
III. Legislação Estrangeira.....	40
IV. Sítios da Internet.....	40

1.INTRODUÇÃO

O presente trabalho enquadra-se na disciplina do Direito do Trabalho é tem como tema regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do contrato de trabalho. A Lei fixa e determina o período de tempo, pelo qual, os direitos podem prescrever.

O tempo é sempre um factor determinante no quotidiano das nossas vidas, tende a influenciar sobre as relações humanas. O tempo é um facto jurídico não negociável, é um fenómeno não passível de negociação.¹

O Direito não fica alheio a esse fenómeno, e procura sobrepor-se sobre os efeitos que o tempo faz repercutir-se na convivência social.

Deste modo é importante que se faça uma reflexão a volta dos efeitos, sobre os quais o tempo faz repercutir nas relações jurídico-laborais.

Neste contexto com o presente trabalho pretendemos fazer uma reflexão sobre o regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do contrato de trabalho, no qual iremos abordar sobre o início da contagem e da duração do prazo prescricional, a invocação, renúncia, suspensão e a interrupção do prazo prescricional bem como sobre a aplicabilidade da prescrição no direito laboral. Mas para melhor compreensão, vamos antes abordar sobre o regime geral da prescrição do Direito Civil, também iremos trazer considerações sobre a questão dos prazos, e por forma a compreender-se o tema objecto de estudo far-se-á um estudo comparado com o instituto da prescrição no Direito Civil e com os sistemas jurídicos-laborais estrangeiros caso de Angola, Cabo Verde e de Portugal.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 57 da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto Lei do Trabalho (LT), *“todo o direito resultante do Contrato de Trabalho, e da sua violação ou cessação prescreve no prazo de seis meses, a partir do dia da sua cessação, salvo disposição legal em contrário.”*²

Portanto, na norma supracitada estabelece-se o prazo de seis meses para a prescrição dos direitos emergentes no Contrato de Trabalho (CT), isto é, fixa-se o período de tempo, para o qual se possa verificar a perda de exercício, de direitos dos trabalhadores e do empregador.

¹ Cfr. PINTO, Carlos A. Mota, *Teoria Geral de Direito Civil*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 659

² Vide, art. 56, da L.T.

Com a prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho, como pode-se garantir o equilíbrio entre a segurança jurídica e a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O legislador Constitucional, prevê garantias ao trabalhador, como o direito ao trabalho, a retribuição e segurança no emprego, bem como o direito a remuneração, descanso, férias, reforma, tem direito a protecção e só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos por lei.³

Julgamos que o regime da prescrição no direito laboral, limita o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O presente trabalho representou um enorme desafio, para a sua elaboração, sobre tudo pela sua complexidade técnico-científico e também na busca do material bibliográfico. Mas a sua elevada importância e tamanha relevância, serviu como um estímulo para a contínua recolha de dados e para a sua abordagem.

A reflexão e discussão, sobre o regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho no contexto do Direito Moçambicano, não se esgotarão, apenas com a nossa pretensão.

Vale mais um contributo académico.

³ Cfr. Art. 85 da Constituição da Republica de Moçambique

1.1.Delimitação do Tema:

Com o presente trabalho, pretende-se fazer uma reflexão sobre o regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho. Para uma melhor reflexão, vamos situar o presente tema entre o prazo prescricional dos direitos emergentes do C.T. bem como a aplicabilidade da prescrição nos direitos emergentes do contrato de trabalho.

1.2.Justificativa

A escolha deste tema "*Regime Jurídico da Prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho no contexto do Direito Moçambicano*", prende-se com a relevância de reflectir-se sobre o prazo dos seis meses da prescrição e seus efeitos no contexto dos direitos emergentes do CT. Pois o trabalhador pela sua qualidade em relação ao empregador, é susceptível a violação dos seus direitos. Encontra-se numa posição vulnerável, o que tem constituído como uma barreira para o gozo pleno dos seus direitos fundamentais laborais, num contexto em que os prazo da prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho, entendemos ser bastante curto, o que pode não permitir o exercício e gozo pleno dos direitos fundamentais dos trabalhadores resultantes do C.T.

1.3. Problematização

O legislador prevê a prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho e fixou a duração do prazo prescricional em seis meses.

Ora, olhando na perspectiva da protecção e da salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores com a previsão legal, no artigo 57 da Lei n°13/2023 de 25 de Agosto Lei do Trabalho, será o período da duração do prazo prescricional de seis meses eficaz para o exercício e gozo pleno dos direitos fundamentais dos trabalhadores?

1.4.Objectivos

1.4.1.Objectivo Geral:

Reflectir sobre o regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do C.T. no ordenamento jurídico moçambicano.

1.4.2.Objectivos Específicos

- Conceptualizar a prescrição e os prazos;

- Estabelecer um estudo comparativo com alguns sistemas jurídicos-laborais;
- Debater sobre o período da duração do prazo prescricional dos direitos emergentes do C.T
- Abordar sobre os regimes da invocação, da renúncia, do prazo da prescrição dos direitos emergentes do C.T e da sua suspensão e interrupção;
- Reflectir sobre a aplicabilidade do regime da prescrição no direito laboral;

1.5. Metodologia

Para MINAYO, et al⁴, consideram metodologia “*o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Ou seja, a metodologia inclui simultaneamente a teoria da abordagem (o método), os instrumentos de operacionalização do conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade pessoal e sua sensibilidade)*”.

Segundo Gilles Cistac a metodologia é “*o estudo dos métodos científicos e técnicos assim como dos procedimentos utilizados numa determinada disciplina científica.*”⁵

De acordo com BUNGE citado por RICHARDSON⁶ “*método é um procedimento regular, explícito e passível de ser repetido para conseguir-se alguma coisa, seja material ou conceptual*”.

O presente trabalho foi desenvolvido segundo uma metodologia orientada com base em métodos técnico-científicos permitidos na UEM-FD.

1.5.1. Método Comparativo

Este método parte da análise das diferenças e semelhanças dos institutos em análise nas diferentes ordens jurídicas moçambicanas, bem como da sua confrontação com a realidade jurídica do Direito Comparado.

1.5.2. Técnica Documental

Pesquisa bibliográfica, consulta de documentos, legislações e demais informações oficiais que abordam sobre o presente trabalho, assim como pesquisa em sítios de internet.

⁴ MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Ferreira Suely; GOMES, Romeu, *PESQUISA SOCIAL, Teoria, método e criatividade*. 28 ed. – Petrópolis, Rio de Janeiro: 2009, p. 106.

⁵ CISTAC, Gilles, *Curso de Metodologias jurídicas*, Livraria Universitária, Maputo, 2005, p. 5

⁶ RICHARDSON, R. J. *Pesquisa Social. Métodos e Técnicas* (3ª edição revista e ampliada). Editora Atlas: São Paulo: 1999, p.19

1.6.Estrutura do Trabalho

A prior, foram apresentadas as notas introdutórias, onde apresenta-se o tema, sua delimitação, apresentação do problema, dos objetivos que se pretende alcançar e a metodologia do trabalho. Assim para a devida exposição dos conteúdos, serão baseados em três capítulos:

-Primeiro capítulo, abordagem sobre a temática do regime geral da prescrição e dos prazos;

-Segundo capítulo estudo comparado, com outros sistemas jurídicos-laborais;

-Terceiro capítulo apresentar-se-á sobre o regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do C.T. no ordenamento jurídico Moçambicano, reflectindo-se no contexto do artigo 57 da Lei n° 13/2023 de 25 de Agosto Lei do Trabalho (LT).

Mais adiante, tecer-se-ão as devidas conclusões e recomendações pertinentes a volta do tema em reflexão.

Finalmente serão apresentadas todas as referências bibliográficas usadas para a elaboração do trabalho.

CAPITULO I

Regime geral da prescrição e os prazos

1. Conceptualização da prescrição

A prescrição significa a extinção de direitos pelo não exercício durante um certo lapso de tempo estabelecido por Lei.

Segundo MARTINS:

*“Prescrição provém da palavra praescriptio (do verbo praecribero, prae+scribero), escrever antes do começo, lembra-nos a parte preliminar, escrita antes da fórmula em que todo o pretor romano determinava ao juiz, a absolvição do réu caso estivesse esgotado o prazo da acção, uma vez extinto o lapso de tempo, em razão de falta de exercício de acção”.*⁷

Maria Helena Diniz, ensina que:

*“O termo praescriptio originalmente era aplicado para designar a extinção de acção reivindicatória, pela longa duração da posse; tratava-se da praescriptio longissimi temporis, para indicar a aquisição de propriedade, em razão do relevante papel desempenhado pelo longo tempo, caso em que se tinha praescriptio longi temporis. Assim no direito romano, sob o mesmo vocábulo, surgiram duas instituições jurídicas, que partem de mesmos elementos; acção prolongada do tempo e inércia do titular. A prescrição que tinha carácter geral, destinada a extinguir as acções, e a usucapião, que constituía meio aquisitivo do domini”.*⁸

A prescrição estava intimamente relacionada a ideia de aquisição e limitação de gozo e exercício de direitos.

Para Luís Carvalho, *“a prescrição no domínio do código civil de 1867 era correntemente usada na lei como na Doutrina com dois sentidos deferentes, demarcados por dois qualificativos que então eram opostos.”*⁹

Distinguindo-se prescrição extintiva e prescrição aquisitiva.

⁷ MARTINS, Sergio, *Direito de Trabalho*, ed. Atlas, Lisboa, 2012, p. 673

⁸ DINIZ, Maria Helena, *Curso de Direito Civil Brasileiro*, 29ª edição, Editora Saraiva, Rio de Janeiro, 2012, p. 440

⁹ CARVALHO, Luis, *Teoria Geral de Direito Civil*, Volume II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, pag.691 a 696. <https://repositorio.ucp.pt>> Acessado dia 29/03/23-19h-00

A prescrição extintiva, referia-se a extinção de um direito e correspondente obrigação, pelo não exercício durante um certo período de tempo estabelecido por lei;

A Prescrição aquisitiva ou usucapião referia-se aos efeitos aquisitivos sobre um direito real, por manutenção da posse.

Com a evolução do tempo a prescrição passou a significar a extinção da acção pela expiração do prazo, isto é, deixa de existir o direito, em relação com a pessoa do seu titular.

No regime geral do Código Civil (CC), o instituto da prescrição está plasmado, no Capítulo III, Secção II, dos artigos 300 a 327, e não traz alusão quanto a sua definição.

Segundo Ana Prata, *“define a prescrição como forma de extinção de direitos pelo seu não exercício e gozo durante um lapso de tempo, plasmado e fixado na Lei.”*¹⁰

Nos termos acima, significa que o prazo prescricional é fixado por lei, e não pode ser estabelecida por vontade nem pela convenção negocial, entre as partes.

1.2.Natureza Jurídica da Prescrição

Ao debruçarmos sobre a natureza jurídica da prescrição, pretendemos saber sobre o ramo de Direito sobre o qual, a prescrição se enquadra.

Para, MARTINS, *“em termos da natureza jurídica a prescrição se enquadra no Direito material e não no Direito processual, pois o seu reconhecimento é que gera efeitos jurídicos processuais. A prescrição compreende o decurso do prazo, enquanto o processo é concernente a actividade de juízo ou das partes.”*¹¹

No nosso entendimento, quanto a natureza jurídica, significa que a prescrição tem sentido material, pois prevê a extinção de direitos pelo seu não exercício durante um certo tempo, segundo a natureza do próprio direito, isto é, apenas define o bem jurídico e os factos jurídicos susceptíveis de extinção e a sua estatuição, mas não preconiza os meios processuais para a satisfação da parte de quem aproveita.

¹⁰ PRATA, Ana, *op.cit.*, p. 909

¹¹ MARTINS, Sergio, *op. cit.* p. 674

1.3.Fundamentos e objecto da prescrição

No nosso entender existem vários factores, como de ordem psicológica ou social que podem constituir barreira para que o credor, possa em tempo útil, satisfazer-se dos seus direitos.

Ensina, Luís Carvalho:

*“O fundamento da prescrição parece dever situar-se na negligência do credor em não exercer o seu direito durante um período de tempo razoável, em que seria legítimo esperar que ele exercesse, se nisso estivesse interessado. O decurso desse prazo de tempo que a lei fixa em função da natureza de cada direito, importa varias consequências.”*¹²

O mesmo, Luís Carvalho, ensina que:

*“A inércia do credor pode levar o devedor a considerar com razoabilidade que ele não está interessado em invocar o seu direito, por outro lado essa mesma inércia faz com que o credor deixe de merecer tutela jurídica, pois que lhe foi dada oportunidade razoável para exercer seu direito e não o fez.”*¹³

E, Maria Helena Diniz, acresce que, *“se o titular deixar escoar tal lapso temporal, sua inércia dará origem a uma sanção adveniente, que é a prescrição. Esta é uma pena ao negligente. É a perda da acção, em sentido material, porque a violação de direito é condição de tal pretensão à tutela jurisdicional.”*¹⁴

Maria Helena Diniz, ensina também que:

*“Foi criado como medida de ordem pública para proporcionar, segurança as relações jurídicas que seriam comprometidas diante da instabilidade oriunda do facto de possibilitar o exercício da acção por prazo indeterminado. Violado um direito que nasce para o seu titular a pretensão (anspruch), ou seja, o poder de exigir em juízo, uma prestação que lhe é devida.”*¹⁵

Maria Helena Diniz, ainda esclarece que:

¹² CARVALHO, Luis, *Teoria Geral de Direito Civil*, Edição da Aassociação Academica da Faculdade de Direito de Lisboa, II volume, Lisboa: 1983, p. 554

¹³ idem

¹⁴ DINIZ, Maria Helena, *Op. Cit*, p. 436

¹⁵ Idem. p. 436

“O que caracteriza, na verdade uma prescrição é que ela visa extinguir uma pretensão alegável em juízo por meio de uma acção, mas não o direito propriamente dito. Clóvis, esclarece que não é falta de exercício que lhe tira vigor, pois o direito pode se conservar inactivo por longo tempo, sem perder a sua eficácia.”¹⁶

Da Doutrina, presume-se que os fundamentos da prescrição, sejam de sancionar o credor por sua inércia e negligência. Essa inércia e negligência podem significar, sinónimo de vantagem para o devedor, isto é, haverá limitação do exercício de direitos do credor, provocados pela sua sonolência.

Passa-se o entendimento de que com a prescrição, procura-se proteger o devedor para que não sofra a dureza das normas jurisdicionais uma vez fixado pela Lei o período de tempo em que o exercício dos direitos deve ser observado.

2. Conceito de prazo

Os prazos corporizam, influenciam e produzem efeitos sobre o regime da prescrição. Os prazos é que determinam a duração do tempo para a verificação da prescrição.

Segundo, Ana Prata, *“prazo é o lapso determinado de tempo dentro do qual deve ser exercido um direito, cumprida uma obrigação, praticado determinado acto ou produzido um efeito jurídico. Os prazos podem ser convencionalmente estabelecidos pelas partes num negócio jurídico, fixados por Lei, pelos tribunais ou por qualquer outra autoridade.”¹⁷*

O contrato de trabalho, é um negócio jurídico convencional. Mas quanto a prescrição, os prazos para a extinção do exercício de direitos que possam resultar do C.T., são fixados pela Lei, isto é, não emergem da convenção entre as partes, não são fixados pelos tribunais nem pelas autoridades.

2.1. Tipos de prazos

Os prazos são de diversas modalidades, com destaque para prazos dilatatórios, prazos peremptórios, prazos progressivos e prazos regressivos.

¹⁶ DINIZ, Maria Helena, *op. cit.*, p. 433

¹⁷ PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, ed. Almedina, Coimbra, 2005, p. 867

2.2.Prazos dilatários

Prazos dilatários, os que prevêm que o direito só pode ser exercido após decorrido um certo período de tempo, isto é, suspendem o exercício de direito por um certo lapso de tempo.

Segundo Luís Carvalho:

“O tempo pode ter uma relevância suspensiva, ou seja, o direito só nasce ou pode exercer-se após o decurso de certo período de tempo. Diz-se então prazo dilatário. Po exemplo, se há um prazo dilatário de 5 dias a partir do dia 10 de Janeiro, isso significa que só a partir das zero horas do dia 16 o direito nasce ou se pode exercer, pois que esse prazo termina como sabemos, às 24 horas do dia 15.”¹⁸

Para Ana Prata, *“o prazo dilatário defere para certo momento a possibilidade de realização de um acto ou início da contagem de um prazo.”¹⁹*

2.3.Prazos peremptórios

Prazos peremptórios, prevêm que decorrido o prazo se extingue o poder de ser exercido o direito.

Ainda, para Ana Prata, o prazo diz-se peremptório, *“quando fixa o período de tempo dentro do qual certo acto deve ser praticado.”²⁰*

2.4.Prazos progressivos e regressivos

Os prazos podem ser de regimes progressivos quando a partir de um certo evento, tendem a contar para o futuro o termo final ocorrerá a posterior, e são de regime regressivos quando a constituição dos seus efeitos regridem para o momento anterior.

¹⁸ CARVALHO, Luis, *Teoria Geral de Direito Civil*, Edição da Aassociação Academica da Faculdade de Direito de Lisboa, II volume, Lisboa: 1983, p. 550

¹⁹ PRATA, Ana, *op.cit.* p. 867

²⁰ Idem. p. 550

CAPITULO II

1. Estudo comparado com outros sistemas jurídicos

A sociedade está em constante evolução surpreendendo cada vez mais o universo jurídico e este não pode estar alheia a essas dinâmicas, cabendo ao Homem dotar mecanismos legislativos e conhecimentos técnicos de modo a não permitir que o tempo influencie negativamente na convivência social.

Assim vamos olhar para os sistemas jurídicos-laborais de Angola, Cabo Verde e Portugal de modo a aferir quão a duração do lapso de tempo influencia no exercício e gozo dos direitos dos trabalhadores resultantes do C.T.

MOURA, ensina que:

“O conhecimento, nos seus traços fundamentais dos grandes sistemas jurídicos contemporâneos e das diferentes soluções nelas acolhidas para os problemas suscitados pela convivência social humana é imprescindível à compreensão do lugar que o Direito nacional ocupa entre os diferentes sistemas jurídicos e a assimilação dos seus elementos mais profundos e constantes, que a comparação jurídica coloca em evidência.”²¹

Também realça que o *“Direito Comparado constitui, além disso um factor de enriquecimento cultural do jurista e do reforço do espírito crítico que dele se requiere”*.²²

Destas premissas, demonstra-se a relevância do Direito Comparado como um instrumento que permite buscar outras realidades jurídicas como contributo, para uma melhor reflexão sobre outros sistemas jurídicos.

1.1. Sistema jurídico Angolano

No Sistema jurídico Angolano, na Lei Geral do Trabalho de Angola (LGTA), n.º 1, artigo 180, os créditos de salários, outras prestações e complementos salariais ou indemnizações,

²¹ MOURA, Dario, *Direito Comparado*, Edições Almedina, Coimbra, 2018, p. 21

²² Idem. p. 22

prescrevem no prazo de dois anos contados da data em que o respectivo direito venceu, mas nunca depois de decorridos um ano contados do dia seguinte ao da cessação do contrato²³.

O n.º 2, artigo 180 da LGTA, estabelece nas alíneas seguintes que, o prazo de prescrição, no entanto fica suspenso:

- a) *Com reconhecimento escrito, pelo empregador, do crédito e seu valor;*
- b) *Com citação para acção judicial em que o crédito seja reclamado;*
- c) *Com notificação para diligência da mediação ou de conciliação promovida pelo órgão competente nos termos da presente lei.*

Constatamos que a LGTA, permite aferir sobre o início da contagem e da duração dos prazos prescricionais, que começam a ocorrer mesmo durante a vigência da relação jurídico-laboral e após a sua cessação, isto é, a prescricao ocorre passados dois anos dos creditos vencidos dentro da vigencia da relação contratual e um ano com a cessação do CT.

Estabelece prazos prescricionais com uma duração do período de tempo que de certo modo podem estabelecer um ponto de equilíbrio em relação ao bem jurídico que se procura proteger. Também, há previsão da suspensão dos prazos prescricionais.

Demonstra-se aqui, a preocupação do legislador laboral em proteger os créditos sobre os salários, bem como dos outros direitos pecuniários dos trabalhadores.

1.2.Sistema jurídico Cabo Verdiano

No Sistema juridico cabo verdiano, Código de Trabalho de Cabo Verde (CTCV), artigo 6, os créditos resultantes do Contrato de Trabalho, da sua violação ou cessação pertencentes ao trabalhador, prescrevem no prazo de cinco anos, a contar da data da cessação do Contrato de Trabalho, sem prejuízos do dispostos nas alíneas seguintes²⁴:

- a) *Os créditos relativos a férias e a trabalho extraordinário prescrevem no prazo de três anos a contar da data do seu vencimento;*

²³ Cfr n.º1 art. 180 da LGTA

²⁴ Cfr art.6 da CTCV

- b) *Os créditos relativos a despedimento sem justa causa prescreve no prazo de um ano, a contar da data em que ocorreu o despedimento.*

Olhando, no contexto do Legislador Laboral Cabo-Verdiano, nota-se saliente, que reconhece a aplicabilidade do regime de prescrição no direito laboral, e procurou de certa forma salvaguardar os direitos dos trabalhadores, estabelecendo prazos prescricionais mais longos.

1.3.Sistema jurídico Português

No sistema jurídico Português, nos termos do artigo 337 do Código do Trabalho Português, o crédito do empregador ou trabalhador emergente do Contrato de Trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte em que cessou o Contrato de Trabalho.²⁵

Para João Leal Amado, quanto ao sistema português:

“Não existe regime específico de prescrição para os créditos dos trabalhadores, mas sim um tratamento uniforme independentemente de o seu titular ser trabalhador ou empregador. Os créditos laborais não prescrevem na vigência do contrato de trabalho, só começam a vigorar a partir do dia seguinte da sua cessação.”²⁶

Pelo estudo comparativo, verificamos que o início da contagem dos prazos prescricionais, começam na cessação do contrato de trabalho. Mas importa referir que para o Direito laboral Angolano é diferente em relação aos outros dois modelos em referência quanto ao início da contagem dos prazos prescricionais, assim no contexto Angolano, a contagem inicia-se dentro da vigência do CT, bem como após a sua cessação e neste sistema jurídico Angolano, prevê-se o regime da suspensão dos prazos prescricionais.

Diferentes situações ocorrem nos Sistemas Jurídicos-laborais Cabo-Verdiano e o Português, em que o início da contagem dos prazos prescricionais, se verifica após a cessação do CT, e não se prevê o regime da suspensão dos prazos prescricionais.

²⁵[Código de Trabalho Portugues. www.unl.pt>defaulte>files-11/03/23-12h-00](http://www.unl.pt/defaulte>files-11/03/23-12h-00)

²⁶ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 32ª ed., Agosto, 2011

É relevante para o presente trabalho, fazer-se o estudo comparativo com estes sistemas jurídicos-laborais por forma a compreender como nesses sistemas se dinamiza a prescrição laboral e como os prazos prescricionais se reflectem de modo a permitir o exercício pleno dos direitos fundamentais dos trabalhadores, e aferir se estes modelos podem dar um contributo para o contexto moçambicano.

CAPITULO III

Regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do Contrato de Trabalho no ordenamento jurídico moçambicano

1. Início da contagem dos Prazos Prescricionais

Segundo o n.º 1 do art.º 57 da LT, todo o direito resultante do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação prescreve no prazo de seis meses, a partir da data da sua cessação.

Ora, olhando com base no n.º 1 do art.º 56 da Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto - Lei de Trabalho, para Egídio:

“A questão que se coloca é de saber qual é o alcance desta norma? O grande problema que está em torno desta norma prende-se com a questão de saber: a partir de que momento se inicia a contagem do prazo prescricional.

O artigo 56 n.º 1 da LT, quanto a nós não é muito claro em relação ao início da contagem do prazo prescricional.”²⁷

Segundo, Casimiro Duarte, et al:

“A L.T. inclui no âmbito dos direitos das partes a matéria dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

*Em caso da cessação do contrato (por qualquer das formas), começa a correr, a partir do dia da cessação, o prazo prescricional de seis meses contados em dias consecutivos do calendário, isto é, seguidamente sem interrupções nem suspensões. Quer isto dizer que só dentro deste prazo poderá o empregador ou o trabalhador exigir qualquer direito emergente do contrato de trabalho, que não tenha sido reclamado na constância do mesmo. Decorrido este prazo, os direitos emergentes do contrato de trabalho extinguem-se por prescrição”.*²⁸

Ora da nota explicativa acima, verificamos que com a cessação do CT, tanto os direitos que não tinham sido exigidos na vigência da relação contratual, bem como os direitos emergentes

²⁷ EGÍDIO, Baltazar, *Direito de Trabalho (Situações individuais de Trabalho)*, Vol. I, Maputo, 2016, p. 422

²⁸ DUARTE, Casimiro, et al, *Lei do Trabalho Moçambicano Anotado*, Escolar Editora, 2015, p.124

após a cessação do contrato de trabalho podem ser exigidos pelo trabalhador, na extinção da relação laboral. Mas somente dentro do prazo dos seis meses, fixado pela Lei do Trabalho.

Quanto a questão da clareza, para se saber sobre o início da contagem do prazo prescricional, Casimiro Duarte et al, explica que a Lei prevê o início da contagem prescricional, para após a cessação do CT.

Ora compartilhamos da posição, nos termos segundo a qual, a lei prevê o início da contagem do prazo prescricional para após há cessação do CT.

Assim resulta, que com a nova redacção do n.º 1 do artigo 57 da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto Lei do Trabalho (LT), o regime jurídico dos direitos emergentes do CT, no contexto do Direito Moçambicano, o prazo prescricional é aferido o seu início após a cessação do CT.

No entanto, segundo EGIDIO, Citando, Monteiro Fernandes:

*“A contagem do prazo prescricional faz -se de acordo com o seu fundamento, se dentro ou após a vigência do Contrato de Trabalho, a situação do trabalhador não lhe permite, presumivelmente, exercer em pleno os seus direitos. Assim, o que importa, para o início da contagem é o momento da ruptura da relação de dependência...”*²⁹

Também Romano Fernandes, citado pelo EGIDIO, *“se justifica que a contagem da prescrição comece a vigorar à partir do dia seguinte da cessação do Contrato de Trabalho, na medida que na dependência da relação laboral o trabalhador encontra-se constrangido a intentar acção contra o empregador.”*³⁰

O início da contagem do prazo prescricional no Direito Civil deferentemente do Direito Laboral, começa a correr no momento em que o direito deve ser exercido. De forma casuísta prevê direitos em que o seu exercício depende de algumas circunstâncias especiais.

Nos termos do n.º 1 do art. 306º do C.C., o prazo da prescrição começa a correr quando o direito puder ser exercido; se, porem, o beneficiário da prescrição só estiver obrigado a cumprir decorrido certo tempo sobre a interpelação, só findo esse tempo se inicia o prazo da prescrição.

²⁹FERNANDES, António, apud EGIDIO, Baltazar, p. 422

³⁰ Idem. p. 424

Nos termos do n.º 2 do art. 306.º do C.C., a prescrição de direitos sujeitos a condição suspensiva só começam a correr, depois de a condição se verificar ou o termo se vencer.

Segundo, Maria Helena Diniz, *“o titular da pretensão jurídica terá o prazo para propor acção, que se inicia (dies a quo) no momento em que sofrer a violação do seu direito subjectivo.”*³¹

E, segundo, Luís Carvalho:

*“A duração do prazo prescricional é dos pontos fundamentais do regime de prescrição. Logo se compreende que nem todos os direitos prescrevam ao fim do mesmo lapso de tempo e que a diferença da duração desses prazos esteja em relação com a própria natureza de direito. Em termos gerais pode se dizer que a importância do próprio crédito, nomeadamente quanto ao seu valor e os próprios hábitos sociais quanto a normal exigência.”*³²

Em nossa óptica, regime do prazo prescricional de seis meses no direito laboral, limita o exercício dos direitos dos trabalhadores. Coloca trabalhador na situação de fragilidade, para que possa alcançar os seus direitos.

Os trabalhadores são parte gerador dos lucros e outros benefícios económicos para o empregador e quiçá para a economia do Estado e da sociedade. Ora vejamos situações em que o trabalhador perde os créditos salariais ou outros direitos, que ficam expostos a vontade e ao belo prazer do empregador. Lógico, que vai impactar na sobrevivência do trabalhador e da sua família.

1.2. Invocação da prescrição nos direitos emergentes do C.T.

Ao abordar-se a questão da invocação da prescrição, pretendemos saber se no regime jurídico dos direitos emergentes do CT, entre o trabalhador e o empregador quem pode invocar em juízo a prescrição. Quem pode manifestar-se de modo que o prazo prescricional, possa vincar e inviabilizar a pretensão do requerente do cumprimento da obrigação.

Também interessa saber se a prescrição dos direitos emergentes do C.T., pode ser conhecida officiosamente pelo juiz.

³¹ DINIZ, Maria Helena, *op. Cit.* P. 437

³² CARVALHO, Luis, *op. cit.* p. 556

Ora no contexto do Direito Civil para a eficácia da prescrição ela deve ser invocada pela parte a quem aproveita, isto é, pelo devedor ou a quem o represente. O Juiz não pode conhecer dela e não pode meramente declarar ou proferir em juízo a extinção da obrigação, por ex officio, isto é, conhecer oficiosamente.³³

Embora no Direito laboral, não se ache expresso, julgamos que segue-se o mesmo critério adoptado no Direito Civil, assim quem pode invocar a prescrição seria o empregador ou a quem o represente e a prescrição dos direitos emergentes do C.T., não pode oficiosamente ser conhecida pelo Juiz.

Para, Luís Carvalho, “*a prescrição opera<<ipso jure>>ou<<ipso facto>>significa isto que, decorrido o prazo prescricional o seu efeito se produz, sem necessidade de qualquer acto do devedor, por exemplo comunicar ao credor de que ocorreu a prescrição.*”³⁴

1.3. Renúncia à Prescrição nos direitos emergentes do C.T.

A Lei no regime geral do Direito Civil, prevê as situações de admissibilidade e da limitação da renúncia da prescrição. Só pode ser admissível a renúncia quando, estiver já vencido a duração do prazo prescricional. A renúncia pode ser tácita sem necessidade de aceitação da pessoa quem aproveita.³⁵ São nulos os negócios jurídicos que se destinam a modificar os prazos legais da prescrição, facilitar ou dificultar que se verifique os efeitos a prescrição.

A legitimidade para a renúncia à prescrição depende de quem aproveita seus benefícios.³⁶ A renúncia à prescrição só é validamente aceite nos casos em que tenha já decorrido a prescrição.

Para, Luís Carvalho, “*não pode renunciar à prescrição como não pode, validamente, aceitar prazos mais longos ou fixar prazos curtos, ou estabelecer causas de suspensão ou interrupção não fixadas na lei, ou retirar relevância às que a lei fixa.*”³⁷

Ora se o legislador Civil, admite e limita a renúncia a prescrição e prevê a nulidade de negócios jurídicos que se destinam a modificar os prazos legais da prescrição, facilitar ou dificultar que se verifique os efeitos a prescrição, achamos de certo modo que no Direito Laboral

³³ Cfr. Art. 303º C.C.

³⁴ CARVALHO, Luis, *op. cit.* p. 555

³⁵ Cfr. nº1 e 2 do art. 302º

³⁶ Cfr. nº3 do art. 302º C.C.

³⁷ *Idem.* p. 556

são aplicáveis os mesmos critérios por subsidiariedade do Direito Civil em relação ao caso de lacunas no Direito Laboral.

1.4.Suspensão e Interrupção dos prazos prescricionais no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho

A Lei no regime geral do código civil prevê a suspensão e a interrupção do início da contagem do prazo prescricional, traz as causas, os termos ou condições sujeitas a aplicabilidade destes mecanismos.

Ora também o Legislador Laboral, prevê no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato do trabalho, a suspensão do início da contagem dos prazos prescricionais mas não prevê o regime da interrupção dos prazos prescricionais.

1.4.1.Suspensão do prazo prescricional no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho

A causa suspensiva do início da contagem do prazo da prescrição, suspende o decurso do prazo prescricional, enquanto decorrer a causa pela qual o originou.

A causa suspensiva do termo, suspende o decurso do prazo prescricional para além do momento da cessação da tal causa.

Verifica-se a suspensão do prazo prescricional, em relação aos cônjuges, a favor das forças militares em serviço, a favor de menores, interditos ou inabilitados, por motivo de força maior ou dolo do obrigado, dos direitos de herança ou contra e tantos outros casos de interesse colectivo.³⁸

Com a figura jurídica de suspensão do prazo prescricional, o legislador no Direito Civil, no nosso entender procurou proteger os direitos da família, questões de utilidade pública, circunstâncias supervenientes e direitos sobre a sucessão.

No regime de suspensão da prescrição de direito emergente do contrato do trabalho as causas ou as condições de suspensão dos prazos prescricionais são determinados por critérios do lugar por onde o trabalhador, busca soluções sobre as suas inquietações, seja através de mecanismos extrajudiciais ou judiciais, mas também importa referir que com a nova LT, o Legislador ciente

³⁸ Cfr. Arts. 318º, 319º, 320º, 321º e 322º C.C.

da necessidade da defesa dos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores traz uma inovação suspendendo a prescrição durante o período da licença de maternidade e paternidade e nas situações de doença que impossibilite o trabalhador de comparecer no local de trabalho, nos termos do n.º 3 do art.º 57 da LT,

A Lei nos termos do n.º 2 do art.º 57 da LT, prevê que, *“o prazo para a prescrição suspende-se, quando o trabalhador ou empregador tenha proposto aos órgãos competentes uma acção judicial ou processo de mediação ou processo de arbitragem pelo incumprimento do contrato de trabalho.”*

Nos termos da norma supracitada, significa que a duração do prazo de seis meses da prescrição com o regime suspensivo, fica bloqueado, pelo facto de interpor-se uma acção judicial ou o trabalhador encaminhar a solução do litígio nos processos de arbitragem.

O direito a acção judicial, referida é interposto junto dos Tribunais de Trabalho. Nos termos do n.º 1, art. 2 conjugado com o art.12, da Lei n.º 4/2021 de 5 de Maio, Lei que estabelece o Regime Jurídico da Organização, Funcionamento e Competências dos Tribunais de Trabalho, fixa que, os Tribunais de Trabalho dirimem litígios emergentes das relações jurídicos-laborais privadas, exceptuando todas as demais que não tenham esta natureza.

A acção judicial junto dos tribunais comuns é interposta quando na respectiva área jurisdicional não tenham sido estabelecidos os Tribunais de Trabalho.

Nos termos do art. 189 da L.T., uma das formas de resolução dos conflitos laborais e a mediação e a conciliação que faculta o exercício de direito do trabalhador antes de interpor acção judicial ou pedido de arbitragem. Nos termos do n.º 2 do art.192 da L.T. o pedido de mediação é razoavelmente de 30 dias, mas por convenção das partes pode se estabelecer um prazo de mediação mais longo e o mediador exerce um papel de grande relevância.

Quanto ao processo de arbitragem é requerida nos Centros de Mediação, Conciliação e Arbitragem. Sendo voluntária, conforme o n.º 2 do art.º 193 da LT, quando a pretensão seja das partes e obrigatória quando no conflito laboral esteja envolvida uma empresa pública ou se o respectivo empregador pratique actividades de satisfação de interesse publico, segundo o artigo 194 da LT.

Olhando nos termos do al. a), n° 4 do art.º57 da LT, haverá suspensão de prazo prescricional, por um período de quinze dias, quando o trabalhador apresentar por escrito, reclamação ou recurso hierárquico junto a entidade empregadora competente.

Na mesma senda da resolução extrajudicial, nos termos da al. b), do n° 4 do art.º57 da LT, haverá suspensão do prazo prescricional, por um período de quinze dias, quando o trabalhador apresentar por escrito, reclamação ou recurso junto do órgão da administração de trabalho.

Nos termos supra, surge-nos uma indagação quanto a questão do período previsto para duração do prazo da suspensão do início da contagem do prazo prescricional.

Achamos que o período de tempo da suspensão do início da contagem do prazo prescricional, é demasiado curto em função, daquilo que se pretenderia com a resolução extrajudicial e pacífica dos conflitos, sobretudo olhando na relação entre o trabalhador e o empregador, em momentos de fricção e conflitualidade, pois a precariedade do acesso ao emprego faz com que o trabalhador lesado nos seus direitos gaste mais tempo pressionando o empregador.

Ora a apresentação por escrito, da reclamação ou recurso hierárquico junto a entidade empregadora, é um mecanismo administrativo, um procedimento que possibilita ao requerido manobras dilatórias.

Vamos reflectir com base na seguinte hipótese, de um trabalhador exigir créditos salariais, junto da esfera administrativa da entidade empregadora e cai, na negligência ou na omissão do dever do empregador, de deferir em tempo útil a resposta ao trabalhador e acabe em manobras ou morosidades que extravase o tempo previsto dos quinze dias que influencie no prazo dos seis meses.

Como acautelar, para que os direitos deste trabalhador, sejam salvaguardados?

Na nossa óptica uma vez submetido o pedido ou reclamação do trabalhador junto da Entidade Empregadora ou dos Órgãos da Administração do Trabalho, devia se suspender o decurso do prazo da prescrição até o seu deferimento, pois os quinze dias da suspensão são bastante curtos.

Quem vai se beneficiar dos créditos que possam ser perdidos, ao serem subjugados pela prescrição?

Lógico, que estes créditos incorrem ao belo prazer do próprio empregador. No nosso entender propicia que o empregador ilicitamente esteja enriquecendo às custas do empobrecimento do trabalhador.

Pois, a garantia ao trabalhador de exigir judicialmente os seus direitos ficará, esgotado pelo prazo prescricional.

Quanto a faculdade legal, de o trabalhador recorrer aos órgãos da administração de trabalho, para a resolução de conflitos, apresentando por escrito, reclamação ou recurso, por ser um mecanismo também extrajudicial e de resolução pacífica dos conflitos, julgamos quanto ao objecto valorativo, pecando-se pelo período de tempo da suspensão do prazo prescricional que é também bastante curto, o que pode agudizar a situação do já fragilizado trabalhador.

Acreditamos que a duração do período da suspensão do prazo prescricional, por quinze dias pode fragilizar a resolução de conflitos, através destes mecanismos extrajudiciais.

1.4.2. Interrupção do prazo prescricional no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho

O Legislador Laboral não prevê a interrupção do início da contagem do prazo prescricional no regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho.

Segundo, Maria Helena Diniz, *“a interrupção, somente poderá ocorrer uma vez, evitando protelações abusivas, produz efeito no passado, inutilizando o tempo transcorrido, e no futuro, determinando o reinício da prescrição, recontando-se o prazo prescricional, como se nunca houvesse fluído.”*³⁹

A interrupção sugere desvantagem para o sujeito que é demandado e é benéfica para quem aproveita. A interrupção é susceptível de várias causas.⁴⁰

A interrupção inutiliza os efeitos da prescrição decorridos anteriormente, começando a correr outro prazo a partir do acto interruptivo.⁴¹

³⁹ DINIZ, Maria Helena, op. Cit. p. 439

⁴⁰ Cfr. Arts. 323º, 324º e 325º C.C.

⁴¹ Cfr. Art. 326º C.C.

O nº2 do artigo 57 da LT, prevê apenas a suspensão do início da contagem da prescrição quando interposta uma Acção Judicial ou um Processo de Arbitragem, mas pelo bom uso da palavra estaríamos diante da interrupção.⁴²

1.5. Aplicabilidade do regime da prescrição nos direitos emergentes do contrato de trabalho

A aplicabilidade do regime da prescrição, achamos que deve ser analisado em duas perspectivas. Sobre o interesse na segurança jurídica e sobre os propósitos dos valores da justiça social.

Do ponto de vista de segurança jurídica, supõe-se a estabilidade das normas jurídicas, impõem consequências jurídicas sobre os actos, o que permite a fluidez jurídica por forma a não eternizar direitos. Assim parece fazer sentido, a aplicabilidade do instituto da prescrição no direito laboral.

Mas do ponto de vista, dos valores da justiça social, nos quais relevam para o nosso trabalho, a prescrição limita o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Quais esses valores? Valores como a protecção e o respeito pela dignidade da pessoa humana do trabalhador. Reconhecendo-se o seu papel modelador da sociedade, o Direito Laboral intrinsecamente é produto desses fenómenos sociais. Então deve proteger esses valores sociais de modo que permitam estabelecer a coesão, harmonia e a paz social.

Assim o C.T. deve ser um mecanismo na qual se atendem, os interesses da protecção dos direitos dos trabalhadores, por forma a permitir a salvaguarda dos seus direitos fundamentais e da sua dignidade humana, conforme estabelecidos na CRM, nos termos dos artigos 85 e ss.⁴³

E Celine Rosa Pimpão, faz recordar que:

“O carácter privado do contrato de trabalho não o isenta da sua sujeição a Constituição, pelo que face à assimetria da relação laboral que mune o empregador de uma posição de supremacia jurídica e económica face ao trabalhador a nossa Constituição tende cercar os

⁴² Cfr. EGIDIO, Baltazar, *op. cit.*, p. 425

⁴³ Cfr artigos 85, 86 e 87 da CRM

*comportamentos do empregador para deste modo proteger os Direitos Fundamentais dos trabalhadores, facilmente alvos de lesões por parte daquela.”*⁴⁴

Nesta perspectiva, olhando-se sobre os valores da justiça social a aplicabilidade da prescrição demonstra-se desenquadrada para o direito laboral, por atacar frontalmente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Mas por forma a não eternizar direitos concorda-se com a sua aplicabilidade. Mas ao ser aplicável deveria se estabelecer um prazo prescricional mais longos que permita o pleno exercício e gozo dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

⁴⁴ PIMPÃO, Celine Rosa, *A Tutela do Trabalhador em matéria de Segurança (Higiene), e Saúde no Trabalho*, Coimbra Editora, 1ªed, Maio, Coimbra, 2011, p. 321

Conclusão

Da reflexão sobre o regime jurídico da prescrição de direito emergente do contrato de trabalho no contexto do Direito moçambicano, abordarmos sobre o regime geral da prescrição no contexto do Direito Civil, como forma de permitir uma melhor reflexão sobre o regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do C.T. Também abordamos sobre a questão dos prazos por entendermos que os prazos corporizam, influenciam e produzem efeitos sobre o regime da prescrição. Os prazos é que fixam o período de tempo em que o exercício de direitos deve ser observado, para que os direitos não possam prescrever.

Para a doutrina a prescrição, procura sancionar a inércia e a negligência do credor. O devedor é a prior a pessoa quem aproveita-se da prescrição. Verificamos que a prescrição não pode ser invocada pelo Juiz, pois ao ser perderia a sua eficácia.

O legislador prevê a nulidade de negócios jurídicos que se destinam a modificar os prazos legais da prescrição, facilitar ou dificultar que se verifiquem os seus efeitos.

A prescrição no regime geral do C.C. quanto ao início da contagem dos prazos prescricionais, começam a correr quando o direito tiver que ser exercido, deferentemente do regime jurídico da prescrição dos direitos emergentes do contrato de trabalho, o início da contagem do prazo começa após a cessação do vínculo contratual.

Com a suspensão do prazo prescricional no Direito Civil, protege-se os direitos da família, o interesse público e direitos sobre a sucessão.

No regime de suspensão da prescrição dos direitos emergentes do contrato do trabalho os critérios são determinados pelo lugar por onde o trabalhador busca as soluções sobre o litígio e nos critérios da condição e situação humana do trabalhador. Também é um mecanismo que visa permitir a solução dos litígios laborais por vias extrajudiciais, recorrendo-se a mediação e conciliação através dos processos de Arbitragem, dos órgãos da Administração do Trabalho, ou perante a Entidade Empregadora (E.E.).

Ademais no Direito Civil prevê-se a interrupção da prescrição mas o mesmo não ocorre no Direito Laboral.

Quanto a aplicabilidade do regime da prescrição no direito laboral, ao atendermos as questões de valores da justiça sobre os quais são nosso interesse, achamos a aplicabilidade da prescrição

no direito laboral Moçambicano desenquadrada por frontalmente atacar os direitos fundamentais dos trabalhadores e o respeito pela dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Julgamos que o prazo estabelecido de seis meses para a prescrição de exercício dos direitos dos trabalhadores é bastante curto. Limita o exercício e gozo pleno dos direitos dos fundamentais dos trabalhadores, propicia o enriquecimento ilícito das entidades empregadoras e empobrecimento dos trabalhadores, o que pode minar a paz social que se almeja e pretende-se proteger.

Nos parece que a duração do período de tempo fixado para a prescrição dos direitos emergentes do C.T. para a sua fixação foi determinante o factor da segurança jurídica, subverteu-se e ignorou-se os valores da justiça social, do respeito pela dignidade humana dos trabalhadores.

O prazo da prescrição no regime jurídico dos direitos emergentes do contrato do trabalho no contexto do Direito moçambicano, limita o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores, daí questionável a sua aplicabilidade. Diferentemente quando olhamos os modelos dos sistemas jurídicos-laborais de Angola e Cabo Verde, no nosso entender a duração dos prazos por serem longos, podem permitir a satisfação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Doravante, por forma a não eternizar direitos, a prescrição bem como o regime da suspensão ao serem aplicáveis deveriam observar períodos mais longos, que permitam o exercício pleno dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Recomendações

Reconhecemos quanto a complexidade de abordar sobre o regime da prescrição dos direitos emergentes do contrato do trabalho. Sem propósitos de procurar soluções ou medidas Legislativas, mas achamos pertinente a sua reflexão.

Ora, seria do nosso, agrado que se fizesse uma alteração legislativa quanto a questão da duração dos prazos prescricionais e do regime da suspensão, de modo que:

1-A duração dos prazos prescricionais seja de dois anos após a cessação do C.T.

2-A suspensão dos prazos seja para os mecanismos extrajudiciais ou judiciais, para ambas situações, isto é, seja na busca de soluções através dos tribunais, da arbitragem, na entidade

empregadora ou através dos órgãos da administração do trabalho, a suspensão dos prazos prescricionais verifique-se até a cessação da causa suspensiva conforme o modelo adoptado no Direito Civil.

Ciente de que nenhuma legislação opte ou permita a exploração do Homem semelhante.

Bibliografia

I. Doutrina

- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3 ed., Agosto, Coimbra, 2011
- CARVALHO, Luis, *Teoria Geral de Direito Civil*, Edição da Associação Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa, II volume, Lisboa:1983
- CARVALHO, Luís, *Teoria Geral de Direito Civil*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017
- CISTAC, Gilles, *Curso de Metodologias jurídicas*, Livraria Universitária, Maputo, 2005
- DINIZ, Maria Helena, *Curso de Direito Civil Brasileiro*, 29ª edição, Editora Saraiva, Rio de Janeiro, 2012
- DUARTE, Casimiro, et al, *Lei do Trabalho de Mocambique Anotado*, Escolar Editora, 2015
- EGIDIO, Baltazar, *Direito de Trabalho (Situações individuais de Trabalho)*, Vol. I, Maputo, 2016
- FERNANDES, António, *Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2012
- MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria, *Metodologia Científica*. 5ª Edição, Editora Atlas, Lisboa: 2003.
- MARTINS, Sérgio, *Direito do Trabalho*, ed. Atlas, Lisboa, 2012
- MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Ferreira Suely; GOMES, Romeu, *PESQUISA SOCIAL, Teoria, método e criatividade*. 28 ed. – Petrópolis, Rio de Janeiro. 2009
- MOURA, Dário, *Direito Comparado*, Edições Almedina, 2018
- PIMPÃO, Celine Rosa, *A Tutela do Trabalhador em matéria de Segurança (Higiene), e Saúde no Trabalho*, Coimbra Editora, 1ed, Maio, Coimbra, 2011

-- PINTO, Carlos A. Mota, *Teoria Geral de Direito Civil*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005

-- PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, ed. Almedina, Coimbra, 2005

-- RICHARDSON, R. J, *Pesquisa Social. Métodos e Técnicas* (3ª edição revista e ampliada).
Editora Atlas: São Paulo:1999

II. Legislação Nacional

- CRM-2004
- Lei nº23/2007 de 1 de Agosto - Lei de Trabalho
- Lei nº 13/2023 de 25 de Agosto -Lei do Trabalho
- Código Civil
- Lei nº4/2021de 5 de Maio, Lei que estabelece o Regime Jurídico da Organização, Funcionamento e Competências dos Tribunais de Trabalho.

III. Legislação Estrangeira

- CTP- Código do Trabalho Português
- CTCV- Código do Trabalho de Cabo Verde
- LGTA-Lei Geral do Trabalho de Angola

IV. Sítios da Internet

<https://repositorio.ufla.br>bistream>am-25/11/2022-08h-07>

<https://itglobal.org>resource.files-25/11/2022-09h-00>

<https://ac.uc.uk>downloads-26/11/2022-10h-00>

[www,unl.pt>defaulte>files-11/03/23-12h-00](http://www.unl.pt>defaulte>files-11/03/23-12h-00)

Correio.cv>static>maneged-Acessado dia 29/04/23-21h-16

www.consuladogeralangola>porto.pt> Acessado dia 29/04/23-22h-16.

<https://repositorio.ucp.pt> Acessado dia 29/03/23-19h-00>

