UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

LIMITES DA INDEMNIZAÇÃO POR VIOLAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO: UMA ANÁLISE CRÍTICA

Valdimar Orlando Jojo

Maputo, 2024

Valdimar Orlando Jojo

LIMITES DA INDEMNIZAÇÃO POR VIOLAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO: UMA ANÁLISE CRÍTICA

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane como requisito parcial para a obtenção do Grau de Licenciatura em Direito

Supervisor: Doutor Duarte Casimiro

MAPUTO, 2024

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Valdimar Orlando Jojo**, declaro, por minha honra, que todo o conteúdo do presente Trabalho de Fim de Curso é de autoria própria, tendo sido elaborado em conformidade com o Regulamento para a Obtenção do Grau de Licenciatura em Direito em vigor na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e representa o resultado do meu esforço pessoal, nunca tendo sido apresentado, no todo ou em parte, em nenhuma instituição de ensino para obtenção de qualquer grau académico, constituindo, por isso, um trabalho original, tanto que as fontes consultadas para a respectiva elaboração foram devidamente citadas e referenciadas.

O estudante

_____

(Valdimar Orlando Jojo)

Maputo, 2024

DEDICATÓRIA

Dedico à minha avó querida, **Quitéria Matiguane Mondlane**, que sempre me deu o amor do neto querido e sempre criou condições para que nunca me faltasse uma educação mínima.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar a Deus, que me deu saúde, fé, foco e determinação para aqui chegar e realizar um sonho.

Aos meus pais, Orlando Jojo e Madalena Monjane, que nunca mediram esforços quando se tratou de investir na minha formação. Agradeço pelo amor, carinho e incentivo que sempre recebi de vocês.

Aos meus irmãos, Sílvia, Fernando, Valdimira, que sempre estiveram ao meu lado, nos momentos bons e maus e Gregório e Dimitriv, que me fazem sorrir cada dia que nasce. A todos meus irmãos agradeço pelo companheirismo e apoio incondicional. Vocês são os melhores irmãos.

Aos meus amigos, Stélio Chichango, Rosário Ione, Maria Helena Gobo, Cacildo Mabunda, Dai Mbeve e Faizal Malá que sempre estiveram comigo para compartilhar momentos de alegria, tristeza e aprendizado.

A minha querida e amável namorada, drª. Saziana Bule, que é a Jurista mais linda e inteligente que conheço, que é a pessoa com a qual tenho compartilhado os meus maiores momentos, que sempre tem estado ao meu lado, apoiando-me e dando-me força nos momentos mais difíceis e acima de tudo pela paciência. Agradeço pelo amor, carinho, companheirismo e inspiração.

Ao meu grupo favorito, Portugal, os que têm estado comigo desde o primeiro ano, muito obrigado, drª. Guilamba, drª. Mabongo, drª. Machaeiei e drª. Macovela, sempre serei grato pelo carinho e amizade. Juntos aprendemos e temos aprendido muito.

Em especial, gostaria de agradecer ao meu Supervisor, Doutor Duarte Casimiro, que me aceitou como seu supervisionando, o que muito me honrou dada a autoridade que lhe é reconhecida no âmbito do Direito. Agradeço pela paciência, dedicação e apoio.

EPÍGRAFE

Em tudo quanto fizeres, tenha sempre fé, foco e determinação, ffd.

(JJ)

RESUMO

Para evitar contratos eternos, o legislador prevê formas de fazer cessar a relação que liga o trabalhador ao empregador. A cessação por denúncia traz mais liberdades ao trabalhador, sendo que este deve apenas fazer uma comunicação por escrito ao empregador, informando-o da sua decisão, deve cumprir o aviso prévio, que vai servir de momento de preparação do divórcio, não cumprindo, o trabalhador vê nascer na sua esfera jurídica o dever de indemnizar o empregador.

A presente monografia aborda limites da indemnização por violação do aviso Prévio na denúncia do contrato de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano: uma análise crítica. Para o efeito, na primeira parte deste estudo, abordamos as generalidades da doutrinária sobre a denúncia do contrato de trabalho, aviso prévio e a indemnização e, na segunda, mediante a apresentação do regime jurídico da denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador e dos limites da indemnização por incumprimento do aviso prévio.

Este estudo surge da necessidade de se compreender se o regime jurídico da indemnização por incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador existente no ordenamento jurídico moçambicano é ou não eficaz com vista a prevenção e repressão do incumprimento do aviso prévio pelo autor. Sendo que exploraremos desde a evolução histórica da figura de denúncia como forma de cessação da relação de trabalho, identificando problemas que se levantam e propondo soluções para aprimorar o quadro regulamentar da denúncia do contrato de trabalho. Além disso, faremos uma análise comparativa dos ordenamentos jurídicos de Portugal e Angola, explorando aspectos aproveitáveis desses ordenamentos.

A análise crítica dos limites da indemnização por violação do aviso Prévio na denúncia do contrato de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano revelou alguns pontos negativos e inconsistências, como a falta de critérios claros usados para a limitação imposta pelo legislador, falta de autonomia na indemnização por danos e perdas sofridos pelo incumprimento do aviso prévio na ruptura da relação pelo trabalhador. Recomendações foram propostas para aprimorar o regime desta figura que é a denúncia do contrato de trabalho.

Palavras-chave: Análise crítica, Incumprimento, Denúncia, Limites, Indemnização.

ABSTRACT

To avoid eternal contracts, the legislator provides ways to terminate the relationship that links the worker to the employer. Termination by denunciation brings more freedoms to the worker, as he must only make a written communication to the employer, informing him of his decision, he must comply with the prior notice, which will serve as a moment to prepare for the divorce, failing to comply with the worker sees the duty to compensate the employer arise within their legal sphere.

This monograph addresses the limits of compensation for violation of prior notice when terminating an employment contract in the Mozambican legal system: a critical analysis. To this end, in the first part of this study, we address the generalities of the doctrine on the termination of the employment contract, prior notice and compensation and, in the second, by presenting the legal regime for the termination of the employment contract by the worker and the limits compensation for failure to comply with prior notice. This study arises from the need to understand whether the legal regime of compensation for failure to comply with prior notice in the termination of the employment contract by the employee existing in the Mozambican legal system is effective or not with a view to preventing and repressing failure to comply with prior notice by the perpetrator. We will explore the historical evolution of the concept of termination as a form of termination of the employment relationship, identifying problems that arise and proposing solutions to improve the regulatory framework for termination of the employment contract. Furthermore, we will carry out a comparative analysis of the legal systems of Portugal and Angola, exploring useful aspects of these systems.

The critical analysis of the limits of compensation for violation of the Prior Notice in the termination of the employment contract in the Mozambican legal system revealed some negative points and inconsistencies, such as the lack of clear criteria used for the limitation imposed by the legislator, lack of autonomy in compensation for damages and losses suffered due to the employee's failure to comply with prior notice upon termination of the relationship. Recommendations were proposed to improve the regime of this figure, which is the termination of the employment contract.

Keywords: Critical analysis, Non-compliance, Reporting, Limits, Compensation.

PRINCIPAIS ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

Al./Als. – Alínea/Alíneas

Art. (s) – Artigo (s)

BR – Boletim da República

Cfr. – Conferir

CRM – Constituição da República de Moçambique

CRPM – Constituição da República Popular de Moçambique

CC – Código Civil

CT – Código do Trabalho - Portugal

Ed. – Edição

Et al – e outros

Ibidem – mesma obra, mesma página

LT – Lei do Trabalho

MT – Meticais

NLGT – Nova Lei Geral do Trabalho - Angola

Op.cit – Na obra citada

Pág./Págs. – Página, Páginas

Sine qua non – indispensável, essencial

SS – Seguintes

UEM – Univerdade Eduardo Mondlane

Vol. – Volume

FORMA DE CITAÇÃO

i. As referências bibliográficas são citadas pelo autor, data, título, editora, local de publicação, ano e página;

ii. Sempre que seja necessário destacar um assunto, uma ideia ou um conceito será utilizado o modo bold ou itálico;

iii. O modo itálico será empregue para fazer referência à língua estrangeira.

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE ii

DEDICATÓRIA iii

AGRADECIMENTOS iv

EPÍGRAFE v

RESUMO vi

ABSTRACT vii

PRINCIPAIS ABREVIATURAS viii

FORMA DE CITAÇÃO ix

INTRODUÇÃO 3

1. Contextualização 3

2. Justificativa da escolha do tema 4

3. Problemática 5

4. Objectivos 6

4.1. Objectivo geral 6

4.2. Objectivos específicos 6

5. Metodologia 6

6. Estrutura do Trabalho 7

CAPÍTULO I 8

NOÇÃO E REGIME JURÍDICO DA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO, AVISO PRÉVIO E INDEMNIZAÇÃO 8

1. Breve Evolução Histórica da Denúncia do Contrato de Trabalho 8

2. Noção da Denúncia do Contrato de Trabalho 10

2.1. Pressupostos da Denúncia do Contrato de Trabalho 11

3. Denúncia do Contrato de Trabalho e outras figuras 12

3.1. Denúncia *versus* Rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador .. 12

3.2. Denúncia *versus* Presunção de Abandono do Trabalho 13

4. AVISO PRÉVIO 14

4.1. Noção e efeitos Jurídicos 14

5. O INCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO 16

5.1. Noção do Incumprimento em geral 16

5.2. Incumprimento do contrato de Trabalho 16

5.3. Incumprimento definitvo 17

6. Indemnização no Incumprimento do Contrato de Trabalho 17

6.1. Natureza da Indemnização no Incumprimento do Contrato de Trabalho 19

6.2. Tipos de Responsabilidade Civil 20

6.3. Responsabilidade Civil Contratual 20

CAPÍTULO II 21

LIMITES DA INDEMNIZAÇÃO POR VIOLAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO; UMA ANÁLISE CRÍTICA 21

1. Breve Contextualização e Análise Crítica 21

1.1. Violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador – O caso do sistema português 26

1.2. Violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador – O caso do sistema angolano 28

1.3. Aspectos positivos nos ordenamentos jurídicos estudados 30

a) Análise comparativa dos prazos de Aviso Prévio 30

b) Limites ou não da indemnização pelo não cumprimento do aviso prévio 31

CONCLUSÕES 33

BIBLIOGRAFIA 36

INTRODUÇÃO

A ideia central do presente Trabalho de Fim de Curso subordinada ao tema: "*Limites Da Indemnização Por Violação Do Aviso Prévio Na Denúncia Do Contrato De Trabalho No Ordenamento Jurídico Moçambicano: Uma Análise Crítica*" é discutir os aspectos dos limites da indemnização por violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, fazendo uma análise crítica aos limites impostos pelo legislador moçambicano, uma vez que coloca no empregador uma situação de ter danos e perdas avultados com a desvinculação de um trabalhador, que por sinal pode ser exclusivo, com qualidades e qualificações que levariam uma eternidade para que o empregador achasse um substituto, como também pode se tratar de um momento em que se está a realizar uma actividade contínua em que o trabalhador é a peça chave para o sucesso da mesma, que com ausência deste, automaticamente traz consequências para a empresa, como é o caso de, por exemplo, ter consumidores ou clientes que querem que seja aquele trabalhador a prestar serviços ou a produzir determinado consumido e com esta ausência, o empregador pode arcar com grandes perdas ou danos.

Assim, o escopo deste estudo é fazer uma afrota ao legislador para tentar entender que critérios teria usado para o limite de indemnização pelo não cumprimento, ou melhor por violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho, discutir os limites impostos no n.° 1 do artigo 140.° da lei 13/2023, de 25 de Agosto, lei do trabalho.

1. Contextualização

Com o desenvolvimento das relações de trabalho, aumentou a complexidade das obrigações do empregador e do trabalhador, a matéria das causas de cessação do contrato de trabalho é de inegável relevância e complexidade, tanto do ponto de vista teórico, como prático[1], sendo que a Lei do Trabalho abre espaço para materialização de diversas faculdades, não obstante ter colocado limites para o empregador, como é o caso da indemnização a que tem direito aquando da violação do aviso prévio pelo trabalhador, a

[1] Carriço, Helder Rodrigo Duarte. (2011). Denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador. Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

possibilidade de denúncia do contrato pelo trabalhador assume-se como um caso específico de cessação do contrato em que prevalece o princípio da denúncia livre ou da liberdade de desvinculação, pois o trabalhador não pode ser forçado a continuar a prestar trabalho contra a sua vontade, pois só este entendimento se coaduna com o princípio da liberdade de trabalho/profissão[2], que se projecta na faculdade de o trabalhador, livremente e a todo o momento, fazer cessar a relação laboral.

Contudo, existem passos a seguir para que o seu direito se materialize, uma vez que sobre este direito pesa um dever, que é comunicar essa sua intenção ao empregador e seguir determinados prazos, conforme se estabelece no artigo 140 da Lei do Trabalho em vigor, assim, é possível apreender que o incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador pode ter como consequência outros efeitos que não são "ressarcidos" com o direito sancionador do empregador[3].

Deste modo, do incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador podem resultar danos patrimoniais para o empregador que não são acautelados pela tutela disciplinar. Por outro lado, os danos causados pelo trabalhador e a responsabilidade civil daí proveniente, devem ser enquadrados no âmbito do contrato de trabalho e não com mero recurso às regras dos contratos civis gerais.

2. Justificativa da escolha do tema

Entendemos que actualmente o Direito de Trabalho tem sido o direito mais proxímo de todos nós, que apesar de não recorrermos com conhecimento de que estamos diante de uma situação regulada, muitas das vezes por falta de conhecimento da lei, é a área do Direito que mais nos acolhe, regulamentando relações individuais e colectivas de trabalho. Tendo em conta que o incumprimento da lei que rege uma relação laboral é essencialmente estudado numa perspectiva de violação das obrigações por parte do empregador, procuramos enquadrar o tema num contexto em que o incumprimento é apenas imputável ao trabalhador.

[2] Cfr o n. º 2 do artigo 84 da Constituição da República de Moçambique.

[3] Como é o caso de incumprimento do contrato de trabalho imputável ao trabalhador numa perspectiva disciplinar, como seja, com o incumprimento dos deveres plasmados no artigo 59 da Lei do Trabalho em vigor o empregador tem o poder de aplicar sanções, como se pode averiguar no artigo 64 da também Lei do Trabalho.

Pelo que, face ao exposto, com o presente trabalho académico, vamos analisar o incumprimento imputável ao trabalhador numa perspectiva de não cumprimento do aviso prévio aquando da denúncia do contrato de trabalho por este e suas implicações, como é consequentemente a indemnização que este deve pagar ao empregador e as limitações da mesma.

Ora, enquanto o número 2 do artigo 140 da LT estabelece que “a denúncia do contrato de trabalho a prazo certo, por decisão do trabalhador, deve ser feita com atencência mínima de 30 dias, sob pena de conferir ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos, no valor correspondente, no máximo a um mês de remuneração”, o número 1 do mesmo artigo e da mesma lei dispõe que “a denúncia do contrato de trabalho por tempo indeterminado, por decisão do trabalhador, deve ser feita com aviso prévio subordinado a 15 dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder três anos e 30 dias, se o tempo de serviço for superior a três anos", sendo que no caso de infrigir deve indenmizar o empregador no valor correspondente à remuneração que auferiria no período de aviso prévio ou seja, apenas deve pagar no máximo ao empregador 15 a 30 dias.

Coloque-se o exemplo de um trabalhador que trabalha na fábrica Mozal há mais de 4 anos e aufere a remuneração mensal de 50.000,00MT (Cinquenta mil meticais) e pretende abraçar novas oportunidades, e seja um especialista em operar uma máquina industrial e este viola o período do aviso prévio, deixando o empregador numa situação de danos e perdas sofridas avaliados em 500 mil meticais pelo não cumprimento do aviso prévio.

3. Problemática

A denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador pressupõe o preenchimento de requisitos. Para que se cumpra o preenchimento deve o trabalhador comunicar por escrito a entidade empregadora a sua inteção de denunciar o contrato de trabalho, cumprindo determinados prazos quando se tratar de contratos a prazo certo, assim como por tempo indeterminado, sendo que em ambos os casos, o não cumprimento da lei restringe a indemnização ao montante que o trabalhador receberia durante os prazos a cumprir.

Neste sentido, é inquestionável a necessidade de se abordar aspectos legais e práticos sobre os critérios fixados pelo legislador, devendo, para tal, serem respondidas as seguintes questões:

- Será que a violação do aviso prévio na denúncia do contrato tem consequências legais?
- Será que em caso de trabalhador com contrato a prazo certo denunciar o contrato de trabalho sem cumprir o aviso prévio, a entidade empregadora apenas pode exigir uma indemnização limitada a 30 dias de salário?
- Será razoável que, nos contratos a tempo indeterminado, caso o trabalhador não cumpra o aviso prévio, deva indemnizar ao empregador no máximo a 15 e 30 dias?

4. Objectivos

4.1. Objectivo geral

- Analisar criticamente os limites da indemnização por violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador.

4.2. Objectivos específicos

- Avaliar a construção doutrinária sobre a denúncia do contrato de trabalho, aviso prévio e indemnização que advém da falta do cumprimento do aviso prévio;
- Buscar experiências internacionais relevantes, como seja, realizar uma análise comparativa em função de alguns países no que tange ao tema;
- Propor possíveis soluções para mitigar as limitações identificadas.

5. Metodologia

Para a elaboração do presente estudo, privilegiar-se-á o recurso ao *método de investigação indirecta*[4], consubstanciado na análise da bibliografia com recurso aos manuais, monografias, dissertações de mestrado, teses de doutoramento e interpretação da legislação vigente na ordem jurídica interna em relação ao tema; ao *método doutrinal ou dialéctico*, consistindo na análise e discussão de posições doutrinárias antagónicas em face de

[4] FONSECA, Regina Célia Veiga da. *Metodologia do Trabalho Científico*. IESDE Brasil SA, Curitiba, 2009, pág. 15.

argumento ou problema e ao *método comparatístico*[5], analisando a legislação, a doutrina e a jurisprudência estrangeiras sobre o tema, com a sua eventual importância na proposição de soluções em relação ao ordenamento jurídico interno.

6. Estrutura do Trabalho

O trabalho compreenderá uma introdução, dois capítulos, conclusões e eventualmente recomendações resultantes da análise e estudo realizado.

O primeiro capítulo será dedicado à análise da construção doutrinária sobre a denúncia do contrato de trabalho, aviso prévio e a indemnização que advém da falta do cumprimento do aviso prévio, haverá ainda, espaço para falar do incumprimento contratual que faz nascer a obrigação de indemnizar. Aqui, localizar-se-ão os conceitos, natureza, pressupostos, regime jurídico, causas, figuras proxímas e princípios norteadores.

O segundo e o último capítulo será dedicado ao objecto de estudo, limites da indemnização por violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano: uma análise crítica. Será ainda realizada uma análise do direito trabalho no que concerne aos critérios de indemnização pelo incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, destacando as práticas na República de Portugal e na República de Angola, exploraremos aspectos aproveitáveis desses ordenamentos, justificando a escolha desses países, por fim, vamos apresentar algumas propostas para aprimorar o nosso ordenamento jurídico.

[5] ALMEIDA, Carlos Ferreira de. CARVALHO, Jorge Morais. *Introdução ao Direito Comparado*. 3ª Ed. Almedina, Lisboa, 2015, pág. 14

CAPÍTULO I

NOÇÃO E REGIME JURÍDICO DA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO, AVISO PRÉVIO E INDEMNIZAÇÃO

1. Breve Evolução Histórica da Denúncia do Contrato de Trabalho

Iniciamos o nosso estudo com a busca da génese da denúncia do contrato de trabalho, sendo que pretendemos conceituar e de seguida falar da sua natureza, pressupostos, regime jurídico e figuras proxímas. Este capítulo, guiado pela necessidade de compreender toda a gama que rechea a denúncia do contrato de trabalho vai ainda mergulhar nas figuras de aviso prévio e a indemnização que é fruto do não cumprimento do aviso prévio pelo trabalhador quando este pretender se demitir[6].

A génese da denúncia do contrato de trabalho tem o seu conhecimento desde os tempos mais remotos, como aquando do surgimento do contrato de trabalho, uma vez que não existia o reconhecimento de direito aos escravos, esta luta ganhou sentido após a revolução industrial[7], pois como afirma Martins "o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial." (MARTINS, 2003, pág. 35), que a partir daí os trabalhadores começaram a perceber o seu valor para a indústria e essa percepção fez com que estes começassem a se reunir, e com todos unidos podiam reivindicar melhores salários e condições de trabalho, sendo que o empregador nada podia fazer se não aceitar a mudança para com isso ver o seu lucro, até porque o Estado faz a sua intervenção nas relações de trabalho neste período por perceber que as condições eram desumanas e a consequência desta intervenção faz o mundo conhecer uma nova dinámica na ordem jurídica estatal.

Após estes acontecimentos e alguns direitos reconhecidos é quando se tornou vital entender que não deve existir trabalho eterno, ou seja, chamou-se a colação a vedação dos

[6] No sentido deste denunciar o contrato de trabalho por iniciativa própria, o que é correntemente chamado de "demissão".

[7] A Revolução Industrial conseguiu idealizar uma nova cultura na sociedade, fazendo com que uma parcela das relações de trabalho fosse transformada em relação de emprego e os trabalhadores recebessem um salário pelos serviços prestados.

contratos eternos, o que possibilitou que unilateralmente o indivíduo pudesse quebrar este contrato, proporcionando deste modo a liberdade contratual[8], em Moçambique estas figuram chegam a partir do colono[9], que trouxe consigo uma vasta gama, digamos, de leis que se aplicavam para alguns grupos antes de Moçambique Independente, que na altura tratava-se por Direito Colonial Internacional do trabalho[10], que conheceu fases com tamanha importância para o actual cenário, pois é aqui em que se situam alterações como por exemplo a Protecção da liberdade dos trabalhadores.

A proibição do tráfico de escravos e da escravidão. A Convenção de 25 de Setembro de 1926, a Convenção de 1939, que fixava no art. 12º a ideia de que liberdade do trabalho só ficará adequadamente protegida se aos trabalhadores for possível a rescisão do contrato de trabalho. Importa destacar que durante a evolução se destacou o Código de Trabalho Indígena de 1928[11], que se aplicava aos Indigenas, que conheceram o Acto Colonial[12], Publicado pela primeira vez em 1930 pelo Decreto nº 18.570, de 08 de Junho e foi declarado em 1933, o que lhe valeu uma posição na hierarquia das Leis vigentes naquela altura, sendo que não se ficou por ai, até porque tivemos a Carta Orgânica do Império Colonial Português[13], depois destes actos na evolução das figuras de rescisão do contrato de trabalho, conhecemos a fase pós independência, que veio introduzir as Constituições da República de 1975, 1990 e 2004[14], que têm um papel fundamental nas leis do Trabalho de 1985[15], 1998[16], 2007[17] e 2023[18], visto que é atráves das constituições que realmente se conheceu a validade de direitos laborais, as leis de 1985 e 1998 optaram por chamar de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, como podemos acompanhar nos arts. 27 e 67 das lei de 1985 e 1998, respectivamente, sendo que a figura de denúncia do contrato de trabalho

[8] Que hoje está patente no CC, artigo 405.
[9] Governo colonial que se instalou em Moçambique e foi expulso aquando da Independência em 1975.
[10] Ramo do Direito Colonial Internacional que criava, durante a época dos impérios coloniais da época contemporânea, obrigações dos Estados em vista da regulamentação das relações de trabalho.
[11] Que aprova o Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique.
[12] Sofreu algumas alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis no 1.900, de 21 de Maio de 1935 e 2.009, de 17 de Setembro de 1945
[13] Publicada pela primeira vez em 1933, tendo sido aprovada pelo Decreto no 23.228, de 15 de Novembro desse ano. Sofreu várias modificações, sendo certo que as últimas constam da Lei no 2.016, de 29 de Maio de 1946 e do Decerto no 37.542, de 6 de Setembro de 1949.
[14] Revista em 2018, pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, Lei da Revisão Pontual da CRM
[15] Que é a primeira Lei do Trabalho de Moçambique independente Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro
[16] A segunda Lei do Trabalho de Moçambique independente - Lei no 8/98, de 20 de Julho.
[17] A Terceira Lei do Trabalho de Moçambique, Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.
[18] A Lei do Trabalho actualmente em vigor na República de Moçambique, Lei 13/2023, de 25 de Agosto.

surge propriamente pela primeira vez atráves da lei 23/2007, de 01 de Agosto, lei do trabalho, que depois de muito tempo indicou de forma expressa as formas de cessação do contrato de trabalho, incluindo a figura de denúncia do contrato de trabalho como se pode averiguar no art. 124, nº 1, alínea c), figura esta que ganhou destaque e se manteve na nova lei do trabalho.

2. Noção da Denúncia do Contrato de Trabalho

O art. 135, n.º 1, al. c) da LT, prevê como uma das formas de cessação de contrato de trabalho a denúncia por qualquer das partes**,** significando primeiramentte que tanto o empregador, assim como o trabalhador podem dispor desta figura, contudo só existe a faculdade para ambas as partes no período probatório[19], sendo que depois deste momento, somente uma das partes goza da faculdade, que é o trabalhador e ao denunciar o trabalhador não terá direito a indemnização.

Sendo a espinha dorsal, é preciso ter noção do que é denúncia do contrato de trabalho, em primeiro a denúmcia se refere ao acto de participar o termo ou fim de alguma coisa e denúncia do contrato de trabalho corresponde, nada mais a uma das formas de cessação dos contratos de execução duradoura, sem prazo e opera por comunicação da parte que não deseja a subsistência do contrato dirigida à outra parte, a denúncia é nas palavras de António Monteiro Fernandes[20] uma via ordinária, da qual um trabalhador quando se quer desvincular, sem propriamente motivos graves para o fazer, abraça ou invoca. É uma figura que surge como colorário da proibição dos contratos eternos e reina aqui também o princípio constitucional da liberdade de escolha da profissão, como afirma Carriço[21] a liberdade de rescissão do contrato de trabalho pelo trabalhador é assim uma liberdade irrenunciável e essa liberdade de denunciar o contrato de trabalho é uma liberdade discricionária que se reporta a uma decisão exclusivamente sua, sobre a qual ele não terá de dar explicações, o empregador não tem a mesma perrogativa por conta do princípio da protecção ao trabalhador[22], sendo

[19] Cfr. n. º 1 do art. 51 da LT.
[20] FERNANDES, António Monteiro (2012), *Direito do Trabalho*, 16.ª Edição, Almedina, 2012, Pág. 456
[21] CARRIÇO, Helder Rodrigo Duarte (2018), *Denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, Dissertação, Mestrado*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Pág. 21
[22] Cfr. n. º 3 do art. 85 da CRM.

que este não pode ser despedido sem justa causa. Segundo Palma Ramalho[23] "«..*evidencia o maior desiquilíbrio entre a posição jurídica do empregador e do trabalhador na matéria da cessação do contrato de trabalho, uma vez que o empregador não dispõe desta modalidade de cessação de contrato de trabalho*"[24].

Dito isto, se pode afirmar que a denúncia do contrato de trabalho é a possibilidade de resolver o contrato sem que haja motivo ou causa justificativa.

2.1. Pressupostos da Denúncia do Contrato de Trabalho

Um outro ponto fundamental para o bom entendimento da nossa pesquisa tem a ver com os pressupostos da denúncia do contrato de trabalho, que é onde se encontram as bases para se materializar o desejo de denunciar o contrato de trabalho. Vamos então falar dos pressupostos da denúncia do contrato de trabalho, a LT[25] dispõe 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" e acrescenta que "a denúncia do contrato de trabalho a prazo certo, por decisão do trabalhador, deve ser feita com antecedência mínima de 30 dias e o contrato de trabalho por tempo indeterminado deve ser feito com 15 dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder três anos e 30 dias, se o tempo de serviço for superior a três anos"[26].

Significa isto que, para a materialização da denúncia do contrato de trabalho, dois requisitos devem cumular-se:

a) Comunicar por escrito ao empregador;

b) Comunicar com observação do aviso prévio.

Relativamente a esta matéria, ver-se-á com mais detalhe adiante quando se tratar do aviso prévio, visto que são os requisitos ou pressupostos denúncia do contrato de trabalho que são tomados em conta para a sua materialização.

---

[23] RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado do Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª Edição, Coimbra, Almedina, Pág. 941.
[24] O empregador dispõe num momento, contudo, limitado ao período probatório.
[25] Cfr. N.º 1 do art. 140 da LT.
[26] Cfr. N.º 2 e al. a) e b), e N.º 3 do art. 140 da LT.

Importa referir que nos pressupostos estão patentes o regime e a natureza jurídica da denúncia do contrato de trabalho, que é o conjunto de normas legais que organizam uma actividade[27], como seja, identifica o conjunto das normas aplicadas a uma determinada situação, e para o nosso caso em específico o n.º 1 do art. 140 da LT, dispõe 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*[28], é neste contexto em que se encontram os princípios que guiam a denúncia do contrato pelo trabalhador e no mesmo contexto, a natureza jurídica visa responder sobre o tratamento do acto da denúncia do contrato de trabalho, sendo que conforme afirmamos no momento anterior, a denúncia pressupõe acção de um dos lados apenas, no nosso caso trata-se do momento em que o trabalhador toma iniciativa em romper as ligações laborais e não precisa aqui do aval[29,30] do empregador, não se trata de um acordo de vontades, pois há apenas uma decisão do trabalhador e este a comunica ao empregador, e por isso concluímos que se trata de uma natureza unilateral.

3. Denúncia do Contrato de Trabalho e outras figuras

3.1. Denúncia *versus* Rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador

Nos dizeres de Baltazar Egídio[31] a rescisão do contrato é a extinção do vínculo contratual entre as partes contraentes, com fundamento naquilo que a lei concede para esse efeito.

Tal como a denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, a rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador configura como uma das formas de cessação da relação de trabalho, falar da rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador é falar dos motivos pelos quais um trabalhador toma a decisão de se

[27] https://www.conceitos.com/regime-juridico - Acesso em 04 de julho de 2024.
[28] Para o caso da denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador, que é o nosso objecto de estudo, visto que no caso em que tanto o empregador, assim, como o trabalhador podem cessar por denúncia tem o regime geral patente no art.51 da LT.
[29] Corresponde ao apoio pessoal que autoriza alguém a fazer alguma coisa.
[30] https://www.dicio.com.br – Acesso em 04 de julho de 2024.
[31] EGÍDIO, Baltazar Domingos (2017), *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, vol. I, Deaprint Ltd.

desvincular do empregador, nas palavras de Otília de Fátima Oliveira Milhomens[32] aquando de algum comportamento culposo por parte do empregador, o trabalhador pode invocar a rescisão do contrato de trabalho.

Segundo a LT *o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, com justa causa, mediante comunicação prévia de, pelo menos, sete dias, indicando, expressa e inequivocamente, os factos que a fundamentam*[33], sendo que está evidenciado que em ambas as situações temos pressupostos, a grande diferença reside nos requisitos, quando se tratar de rescisão por iniciativa do trabalhador a LT faz menção especial, se referindo que *constituem, em especial, justa causa, por parte do trabalhador: a) a necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço e não confere direito à indemnização; b) a ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador*[34] e é necessário, como afirma Baltazar Egídio[35], que o trabalhador dê um aviso prévio de mínimo sete dias e que o trabalhador diga as razões que fazem com que faça cessar o vínculo contratual esta surtirá efeito assim que o trabalhador comunicar ao empregador a sua intenção de resolver o contrato.

3.2. Denúncia *versus* Presunção de Abandono do Trabalho

A denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, deve destinguir-se da presunção de abandono do trabalho, até porque ocorrem em situações distintas, sendo que os requisitos também não são os mesmos.

Ao trabalhador pesam deveres que assume aquando do início da relação laboral iniciada pela assinatura de um contrato de trabalho[36], como comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade[37], que é como afirma Carriço[38] é um dever cujo cumprimento se

[32] MILHOMENS, Otília De Fátima Oliveira (2017), et al, Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho, CEEAplA, pág. 14.
[33] Cfr. N. º 1 do art. 129 da LT.
[34] Cfr. N. º 5 e al. a) e b) do art. 138 da LT.
[35] EGÍDIO, Baltazar Domingos (2017), *Op. Cit.*, pág. 616
[36]Que é a condição *sine qua none* para que se fale da cessação da relação contratual, como é o caso de denúncia, abandono, assim como outras formas de cessar a relação.
[37] Cfr. Al. a) do art. 59 da LT.
[38] CARRIÇO, Helder Rodrigo Duarte (2018), Op. Cit, pág. 32.

revela essencial para manter os respectivos postos de trabalho e, consequentemente, assegurar a estabelidade dos níveis de produtividade. A figura da presunção do abandono do trabalho tem o seu regime estabelecido no n.º 3 do art. 115 da LT, que dispõe que *a **ausência não justificada** por **15 dias consecutivos** constitui presunção de abandono do posto de trabalho, dando lugar ao procedimento disciplinar*, como se pode notar, é preciso que se preencham requisitos para que haja lugar a presunção de abandono do trabalho e estes devem ser cumulativos, sendo eles, a ausência não justificada e essa seja por um período de 15 dias consecutivos[39].

4. AVISO PRÉVIO

4.1. Noção e efeitos Jurídicos

Conforme foi avançado no ponto 1.5[40] do nosso primeiro capítulo "*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",* é o momento de detalhar mais sobre a figura do aviso prévio, que segundo CARRIÇO[41] consiste no período de tempo que medeia o momento em que a entidade empregadora é notificada da intenção de extinguir o vínculo e o momento em que se verifica a ruptura propriamente dita.

O aviso prévio é uma das principais determinações legais a serem seguidas no momento em que um contrato de trabalho é rescindido, seja por decisão do empregador, assim como do trabalhador.

O aviso prévio é um acto jurídico unilateral que corresponde à necessidade de comunicação entre partes contratuais a fim de que não haja surpresa de rompimento do vínculo com frustração de expectativa de relação estável ajustada e que, consequentemente, poderia causar prejuízo à parte surpreendida, faz-se fé de que assim o seja, até porque, como afirma ainda CARRIÇO "o que se pretende antes de mais é evitar uma ruptura inopinada com eventuais efeitos perversos para a entidade empregadora, sendo que tal propósito

[39] Segundo o n. º 5 do art. 57 da LT, os prazos a que se refere a presente Lei são contados em dias consecutivos de calendário.
[40] Referente aos Pressupostos
[41] CARRIÇO, Helder Rodrigo Duarte (2018), Op. Cit, pág. 22.

encontra fundamentos na boa fé que deve acompanhar as relações laborais"[42] e ganha sentido esta citação porque quando isso acontece, o empregador terá que organizar um novo processo de recrutamento e selecção, e se reorganizar internamente. Assim, as tarefas que estavam sob responsabilidade do trabalhador que intenciona cessar a sua ligação profissional podem ser mantidas por outro funcionário, até que a vaga seja novamente preenchida por alguém qualificado.

O aviso prévio é definido por Magano como "o prazo que deve preceder a rescisão unilateral do contrato de trabalho de termo final indeterminado e cuja não concessão gera a obrigação de indemnizar".[43]

O aviso prévio nada mais é do que um instituto do Direito de Trabalho que objectiva dar suporte material às partes de uma relação laboral no momento em que uma delas pretende seguir novos horizontes.

Como sabemos, o aviso prévio é prazo de antecipação a observar, sendo o período em que a relação laboral se mantém activa, por isso na doutrina se refere que a função do aviso prévio, que é a comunicação antecipada, em termos inequívocos, do propósito de desvinculação em certa data[44], é de permitir que ambas as partes se preparem para a transição, seja o trabalhador procurando um novo emprego ou o empregador substituindo o trabalhador que está saindo, aqui neste momento de preparo em que as partes ainda estão ligadas, não produz efeitos como quando se tenha ultrapassado os dias do aviso prévio, como é o caso de o trabalhador não se sentir vinculado ao empregador para seguir a sua direcção e autoridade.

Quando se fala da figura do aviso prévio existem aspectos importantes que não podem e nem devem ser ignorados, como é o caso dos prazos a serem seguidos por imperativos da lei.

A LT faz tratamente diferenciado e dispõe, conforme já citada que, *a denúncia do contrato de trabalho a prazo certo, por decisão do trabalhador, deve ser feita com antecedência mínima de 30 dias e o contrato de trabalho por tempo indeterminado de ser*

[42] Ibidem
[43] MAGANO, Octavio Bueno (1981/1982) *Manual de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora de Universidade de São Paulo, pág. 44
[44] FERNANDES, António Monteiro (2012), *Obra Cit*, Pág. 457.

feito com 15 dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder três anos e 30 dias, se o tempo de serviço for superior a três anos.

5. O INCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

5.1. Noção do Incumprimento em geral

Para que se tenha noção do que seja o incumprimento, é necessário que se entenda que a regra geral é o cumprimento, que é a realização ou concretização do objecto do contrato, que em princípio o devedor cumpre a obrigação quando realiza a prestação a que está vinculado , o cumprimento está ligado a dois princípios em especial, cumprimento pontual e o da boa fé, seja qual for o tipo contratual.

O Incumprimento refere-se ao oposto do cumprimento, sendo que de forma sintética, o incumprimento contratual ocorre sempre que o devedor não realiza a prestação a que está adstrito por via contratual e o regime geral está estabelecido no CC, no art. 798 e SS, sendo que o devedor que falta culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor.

5.2. Incumprimento do contrato de Trabalho

O incumprimento contratual ocorre pela conduta de umas das partes contratantes, ou seja, só se pode falar de incumprimento contratual quando uma das partes nao realize a prestação, contudo não se pode ignorar os casos de força maior. Dito de outra forma, existe incumprimento imputável ao credor (o empregador) e imputável ao devedor (o trabalhador), para sermos práticos, o nosso estudo vai apenas se focar no incumprimento imputável ao devedor, neste caso, ao trabalhador.

O incumprimento do contrato de trabalho se verifica sempre que uma das partes não cumpra com os seus deveres, como se pode denotar a LT apresenta de forma específica os deveres que cada uma das partes deve cumprir e o não cumprimento faz nascer uma obrigação civil.

O regime do incumprimento contratual está inserido no art. 798 e ss do CC, seguimos este regime porque a LT não apresenta um regime específico, tal como outros ordenamentos, como é o caso, por exemplo, do ordenamento jurídico português.

O incumprimento contratual pode ser apresentando em três modalidades, sendo elas, o incumprimento definitivo, que mais interessa-se e aplica-se ao nosso estudo, cumprimento defeituoso e mora, as outras duas deixaremos para uma pesquisa a posterior em outras oportunidades, por agora nos foquemos no incumprimento definitivo.

5.3. Incumprimento definitvo

Consiste na situação em que o trabalhador não pode realizar a prestação mais tarde, o que a torna objectivamente impossível, ou em que a prestação a que o devedor se obrigou deixou de poder ser realizada por um de dois motivos impossibilidade prática do cumprimento ou perda de interesse do credor, segundo o CC, está-se em incumprimento definitivo, se o credor, em consequência da mora, perder o interesse que tinha na prestação, ou esta não for realizada dentro do prazo que razoavelmente for fixado pelo credor , o que para o nosso caso, na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador na falta de cumprimento do aviso prévio ocorre incumprimento definitvo.

No entanto, para que possa ser gerador de responsabilidade civil pelos danos causados, tem de ter como causa o comportamento do devedor ou do credor, como afirmamos no momento anterior, voltando a afirmar que para o nosso caso trata-se do comportamento do devedor (trabalhador).

6. Indemnização no Incumprimento do Contrato de Trabalho

A matéria da responsabilidade civil, por via de regra, pertence ao âmbito do Direito Civil, contudo, concerne ao Direito de Trabalho quando compreende as relações derivadas do contrato de trabalho firmado entre o empregador e o trabalhador, em decorrência de acção ou omissão que venha a gerar prejuízos.

Conforme afirmamos, o tema da responsabilidade civil pertence ao âmbito do Direito Civil e a indemnização é fruto da responsabilidade civil, e para se tratar deste tema tem que se fazer uma ligação, sendo que o Direito de Trabalho e o Direito Civil têm uma

relação de subsidiariedade, portanto, o Direito do Trabalho é um ramo especial do Direito Civil Comum

Nas palavras de Carlos Serra[45] a responsabilidade civil constitui umas das principais fontes de obrigações, visa no Direito uma função essencial reparadora, estando em causa não a punição dos infractores, mas sim a reparação dos prejuízos eventualmente causados a outrem.

Segundo Professor Menezes Cordeiro, a responsabilidade civil traduz-se na situação jurídica em que se encontra uma pessoa, que por força de uma determinada ocorrência, vê formar-se na sua esfera jurídica um dever cominado pelo direito[46], sendo que essa ocorrência em causa é o dano e o dever de imposto pelo direito é o de indemnizar e verifica-se sempre que uma pessoa deva reparar um dano sofrido na esfera de jurídica de outrem, nascendo a correlativa obrigação de indemnizar[47].

O conceito de responsabilidade civil está directamente relacionado ao preceito de não prejudicar outra pessoa, sendo definido como a obrigação de reparar os danos causados à terceiros em razão de suas acções ou omissões.

De acordo com o exposto acima, a noção de responsabilidade civil denota ao conceito genérico de obrigação, o direito de que é titular o credor em face do dever, tendo por objecto determinada prestação. A reparação do dano é feita por meio da indemnização, que é quase sempre pecuniária[48] e no nosso caso[49] especialmente, até porque o legislador foi claro ao se referir à indemnização por danos e perdas sofridos no valor correspondente, o que para nos indica dinheiro e não outra espécie.

Acreditamos que no quotidiano costumamos usar dois termos[50] tentando nos referir a uma e única realidade no direito de trabalho, sendo que existe uma ligeira distinção nos

[45] SERRA, Carlos e CUNHA, Fernando (2008), *Manual de Direito do Ambiente*, 2ª Ed revista e actualizada, Ministério da Justiça, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, pág. 303.
[46] CORDEIRO, António Menezes (1986), Manual *de Direito das Obrigações*, Vol. I, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, pág. 653.
[47] ALMEIDA COSTA, Mário Júlio, *apud* MENDONÇA, Liliana Simões, *ACIDENTE DE TRABALHO E INDEMNIZAÇÃO, Enquadramento legal, Natureza e Posicionamento processual particular*, pág. 46
[48] Dinheiro ou aquilo representa o dinheiro.
[49] Indemnização a que se refere o legislador é em dinheiro.
[50] Indemnização e compensação

termos "indemnização e compensação", que apesar de serem proxímas e o legislador ter usado de forma clara o termo indemnização.

Se refere ao termo indemnização à compensação devida a alguém de maneira a anular ou reduzir um dano, geralmente, de natureza moral ou material, originado por incumprimento total, ou cumprimento deficiente de uma obrigação, ou através da violação de um direito absoluto, como por exemplo, a compensação devida pela denúncia de um contrato. A indemnização refere-se, por outro modo, ao ressarcimento de um dano ou prejuízo que uma pessoa tenha sofrido, sendo que geralmente ela é paga como forma de reparação por danos materiais, morais ou patrimoniais causados por alguma acção ou omissão de outra parte ao passo que a compesação compreende por outro lado, uma acção mais abragente, isto é, se refere a qualquer forma de pagamento ou benefício concedido para compensar um dano, perda ou inconveniente.

6.1. Natureza da Indemnização no Incumprimento do Contrato de Trabalho

Como dissemos e na base do pensamento de ALMEIDA COSTA[51] a responsabilidade civil verifica-se sempre que uma pessoa deva reparar um dano sofrido na esfera de jurídica de outrem, nascendo a correlativa obrigação de indemnizar.

A responsabilidade civil decorrente do incumprimento do aviso prévio apresenta a natureza imperativa, como seja, o direito de indemnização que se constitui na esfera jurídica activa do empregador assume natureza imperativa por não se encontrar disponível à modulação das partes. Dito doutro modo, esta indemnização opera automaticamente, porque não depende da boa vontade das partes, seria o contrário, caso a nosso ordenamento tivesse autonomizado a responsabilidade civil pelos danos e prejuízos sofridos.

Para se averiguar a existência ou não de responsabilidade civil, é necessário, no contexto geral, a verificação dos seguintes pressupostos:

- Facto voluntário do lesante;
- Ilicitude do acto;
- A culpa;

[51] COSTA, Mário Júlio de Almeida (2008), *Direito das Obrigações*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, pág. 517.

- O dano e o nexo de causalidade

6.2. Tipos de Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil possui determinadas espécies, sendo que ela pode ser dividida em 4 tipos que nascem de dois grupos, por um lado em razão da culpa e por outro em razão da natureza.

a) Em razão da culpa, temos a responsabilidade civil objectiva e subjectiva;

b) Em razão da natureza, temos a responsabilidade civil contratual e extracontratual .

Vamos nos ater a responsabilidade civil contratual apenas, que é fim único da indemnização que o legislador se refere na LT.

6.3. Responsabilidade Civil Contratual

Por via de regra, a responsabilidade civil contratual, decorre de uma conduta culposa, coincidente com o inadimplemento total ou parcial do contrato .

Se está perante uma situação de responsabilidade civil contratual quando as obrigações ou a própria relação seja fruto de um contrato. A responsabilidade civil tem o seu regime jurídico no art. 798 do CC.

O regime Jurídico da indemnização por violação do contrato, como seja, pelo incumprimento contratual, mormente pelo incumprimento definitivo, ao nível indemnizatório, o incumprimento definitivo do contrato de trabalho não oferece dissemelhanças em relação ao regime comum calculando-se os prejuízos, nos termos dos art. 562º e ss. do CC.

CAPÍTULO II

LIMITES DA INDEMNIZAÇÃO POR VIOLAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NA DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO; UMA ANÁLISE CRÍTICA

1. Breve Contextualização e Análise Crítica

Neste capítulo propomo-nos a fazer uma análise critica[52] no que diz respeito aos limites da indemnização por violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho no nosso ordenamento jurídico.

A nossa análise vai se cingir à LT de 2023, lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, concretamente no que diz respeito aos limites que o legislador achou oportuno colocar aquando do não cumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, sendo que para tal teremos a oportunidade de ver as nossas perguntas[53] respondidas.

Analisando a LT, verificamos que ela estabelece, em primeiro de forma taxativa as formas[54], as regras gerais que regulam a cessação da relação de trabalho em Moçambique, bem como os procedimentos e requisitos a serem cumpridos pelas partes que integram essa relação[55].

Um dos aspectos que nesta lei chamamos a colação, é o facto de após o período probatório, apenas o trabalhador ter a possibilidade de fazer cessar o vínculo laboral por

[52] Também chamada de *Review*, trata-se de um estudo, uma avaliação geral de um determinado processo ou informação com relação a requisitos pré-estabelecidos, tendo como objectivo a indetificação de problemas, visando a solução dos mesmos, *in https://pt.wor.org; Acesso: 14 de Julho de 2024.*

[53] Será que a violação do aviso prévio na denúncia do contrato tem consequências legais? Será que em caso de trabalhador com contrato a prazo certo denunciar o contrato de trabalho sem cumprir o aviso prévio, a entidade empregadora apenas pode exigir uma indemnização limitada a 30 dias de salário? Será razoável que, nos contratos a tempo indeterminado, caso o trabalhador não cumpra o aviso prévio, deva indemnizar ao empregador no máximo a 15 e 30 dias?

[54] Cfr. n. º 1 do art. 135 da LT.

[55] Cfr. art. 136 e ss da LT.

meio da denúncia do contrato de trabalho, o que consubstancia o princípio da seguraça no trabalho, que garante com que o trabalhador não seja demitido sem justa causa.

Um outro dos aspectos que nesta lei desperta a nossa atenção, é o facto da mesma prever de forma explícita o princípio da liberdade de desvinculação do trabalhador[56], na medida em que o trabalhador não pode e nem deve ser forçado a continuar a prestar trabalho contra sua vontade, caso contrátrio, estariar a se violar uma norma constitucional, bem como afirma Jorge Leite:

> A liberdade de desvinculação é um direito inerente ao *status* do trabalhador subordinado, é uma faculdade que não depende da verificação de qualquer outro pressuposto ou facto constitutivo, antes acompanha o trabalhador desde que nasce até que se extingue esta especial relação de poder[57].

Os princípios são chamados a desempenhar funções muito importantes na interpretação, no preenchimento de lacunas e no fortalecimento da implementação das normas jurídicas, pelo que o legislador fez muito bem o seu trabalho ao incluir e respeitar os princípios supra mencionados.

O legislador prevê a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, sem necessidade de se justificar, desde que esta denúncia siga os parâmetros legais, sendo que o trabalhador deve comunicar por escrito a sua intenção respeitando o aviso prévio, que varia conforme o tipo contratual.

No n.º 2 do art. 140 da LT, o legislador faz menção 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 30 dias**, sob pena de conferir ao empregador o direito **à indemnização por danos e perdas sofridos**, no valor correspondente, no **máximo a um mês de remuneração**.

[56] Caso em que o trabalhador por iniciativa própria e decisão unilateral, sem precisar justificar-se, escolhe cessar a relação de trabalho.
[57] LEITE, Jorge, (1978), *Direito do Trabalho – Da Cessação do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Ed. Policopiada, Pág. 130.

Em primeiro é preciso destacar a intenção do legislador ao adoptar aqui uma liberdade para que, se for o caso, o trabalhador comunique a sua intenção muito antes dos 30 dias, quando se refere no mínimo, ele deu a entender que o trabalhador, querendo e tendo a intenção, pode se adiantar 60, 50, 40 dias antes para comunicar a sua intenção, uma vez que não se estabeleceu um limite máximo, contudo, o que não deve é, intencionando abraçar nossos caminhos e tendo celebrado um contrato a prazo certo, principalmente, comunicar ao empregador essa sua intenção 29, 20, 10 dias ou na pior das hipóteses avisar um dia antes, sendo que por exemplo, intencionando se desvincular da empresa no dia 31 de Julho de 2024, ele deve comunicar ao empregador por escrito no dia 01 de Julho do mesmo ano e deve permanecer no trabalho, uma vez que não se adoptou o regime de, nas condições previstas, cumprir o aviso prévio em casa, tal como acontece no ordenamento jurídico brasileiro.

Outrossim o legislador adopta nos contratos a prazo certo que, no caso de o trabalhador não respeitar os prazos a que está obrigado, por via contratual, uma vez que se trata ainda nesse período de aviso prévio, de uma obrigação contratual, de ver nascer uma obrigação civil, que é de indemnizar ao empregador.

O legislador adopta aqui um limite por danos e perdas sofridos pelo incumprimento do aviso prévio, na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, no valor correspondente, no máximo a um mês de remuneração. O que para nós cá deste lado, não concordamos.

Em primeiro ponto, não concordamos pelo limite imposto, principalmente por se tratar de um contrato a prazo certo, visto que é um contrato celebrado à excepção a regra[58], e nas palavras de Américo Oliveira Fragoso[59] é inegável que há sectores de actividade onde a necessidade da contratação por tempo determinado é evidente, atentem-se por exemplo os casos das actividades sazonais agrícolas, da construção civil, da indústria hoteleira, etc.

vejamos:

[58] Por via de regra, os contratos são e devem ser celebrados por tempo indeterminado, garantidno-se o princípio da estabilidade no emprego.
[59] FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo - Reflexões sobre o Regime Jurídico*, Faculdade de Direito da UEM, Delegação da Beira.

O legislador condiciona a celebração de contratos a prazo certo a uma série de tarefas temporárias[60] e pelo período necessário para o efeito, sendo que uma delas é a substituição de trabalhador que, por qualquer razão, esteja temporariamente impedido de prestar a sua actividade, ou por outra, a execução de tarefas que visem responder ao aumento excepcional ou anormal da produção.

Diante desta situação, um trabalhador que é contratado excepcionalmente, por um período de dois anos (20 de Julho de 2024 a 19 de Julho de 2026 e com uma remuneração mensal de 25.000,00MT) e nessa senda deve contribuir para o aumento da produção, que na falta desta não há como a empresa não entrar em colapso financeiro, o trabalhador desejando ter novos horizontes e este não cumpre o aviso prévio, causando um prejuízo estimado em 300.000,00MT, o empregador fica com danos e ainda ter que procurar um substituto do substituto.

No n.º 3 do art. 140 da LT, o legislador faz menção ainda que a denúncia do contrato de trabalho **por tempo indeterminado**, salvo estipulação em contrário, por decisão do trabalhador, deve ser feita com aviso prévio subordinado aos prazos de:

a) 15 dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder a três anos;

b) 30 dias, se o tempo de serviço for superior a três anos.

E a consequência, como seja, a indemnização paga ao empregador, nestes dois casos, por incumprimento do aviso prévio, pelo trabalhador, em caso de denúncia do contrato de trabalho, deverá estar sujeito ao limite do valor correspondente à remuneração que este auferiria no período do aviso prévio.

Voltemos ao nosso exemplo de um trabalhador que opera na fábrica Mozal há mais de 4 anos e aufere a remuneração mensal de 50.000,00MT (Cinquenta mil meticais) e pretende abraçar novas oportunidades, e seja um especialista em operar uma máquina industrial e este viola o período do aviso prévio, deixando o empregador numa situação de danos e perdas sofridos avaliados em mais de meio milhão de meticais pelo não cumprimento do aviso prévio, este deverá, na base dos critérios omissos do legislador, indemnizar ao empregar no valor de 50.000,00MT a razão de 30 dias do aviso prévio.

[60] Cfr. Als. a) a f) do n.º 2 do art. 41 da LT.

Tendo se feito uma análise na base dos contratos por tempo certo e indeterminado, coloque-se agora a situação do contrato a prazo incerto, que tal, como os a prazo certo, é uma excepção a regra, que é também condicionado a uma série, conforme se pode retirar do art. 45 da LT, a celebração do contrato de trabalho a prazo incerto só é admitida nos casos em que não seja possível prever com certeza o período em que cessa a causa que o justifica.[61]

Com aprovação e entrada em vigor da nova LT[62], o legislador tomou em consideração ao erro que se manteve por muito tempo na LT de 2007, mormente quando no art. 45, fazia referência a denúncia do contrato a prazo incerto, quando na verdade tratava-se da caducidade, quando o legislador se referiu a verificação da ocorrência do facto a que as partes atribuíram eficácia extintiva, significa que, por exemplo, logo que o trabalhador substituído regressasse, o contrato a prazo incerto caducava, pelo que está de parabéns pela correcção feita e colocada no art. 46 da nova LT, que faz menção a caducidade.

Contudo, no n.º 6 do art. 46 da LT em vigor está patente, ainda que de forma não explícita, a figura da denúncia do contrato a prazo incerto, quando a LT, se refere que, *o trabalhador que pretender pôr termo ao contrato de trabalho a prazo incerto durante o período de execução é obrigado a dar aviso prévio ao empregador, observando os prazos referidos no número 3[63] do presente artigo, sob pena de pagar uma indemnização ao empregador, calculada nos termos do número 7[64] do artigo do presente artigo.*

Significa para nós deste lado que o legislador sanou a lacuna que existia na LT de 2007, quanto a matéria de denúncia do contrato a prazo incerto. A grande questão é questionar ao legislador sobre a indemnização que se refere-se, sendo que manda aplicar aos prazos de 15 dias e 30 dias, dependendo do tempo que o contrato a prazo incerto já tenha decorrido, e manda aplicar a sanção indemnizatória calculada nos termos no n.º 7 da LT, que se refere que, por falta de cumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato a prazo incerto pelo

[61] Causas estas que se encontram no n. º 2 do art. 41 da LT.
[62] Lei n.° 13/2023, de 25 de Agosto, BR n.º 165, I Série, Sexta-feira, 25 de Agosto de 2023, Lei do Trabalho vigente
[63] Se uma das partes não pretender renovar o contrato de trabalho a prazo certo deve dar um aviso prévio de: a) 15 dias, se o contrato for igual ou superior a três meses e não superior a um ano; b) 30 dias, nos casos em que a duração do contrato é superior a um ano
[64] A rescisão ou despedimento do trabalhador que tenha celebrado o contrato de trabalho a prazo incerto, sem justa causa, confere-lhe o direito a uma indemnização correspondente a 45 dias por cada ano de serviço, ou uma indemnização na proporção do tempo despendido caso a sua antiguidade não atinja um ano de serviço.

trabalhador, este deve indemnizar ao empregador com 45 dias da remuneração por cada ano de serviço, colocando aqui um limite indemnizatório, superior até aos 15 e 30 dias nos contratos indeterminados. Desta forma, também não concordamos, se for este o regime aplicável, devido a grande disparidade.

Para nós há aqui, nos três tipos contratuais, como melhor entendimento o de que não há aqui proporcionalidade, e menos ainda, razoabilidade; dito de outro modo, em situações como a exposta acima, a limitação imposta pelo legislador, quando haja uma violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador quando se verifica uma ruptura drástica, causando-se danos e perdas avultados na esfera do empregador, uma vez configura um atropelo aos princípios que guiam a fixação da indemnização. Existe, sem dúvidas, a necessidade de acautelar situações como expostas acima e evitar o frequente cenário de injustiça causado pela desproporcionalidade.

1.1. Violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador – O caso do sistema português

O ordenamento jurídico português foi escolhido por partilhar uma história com Moçambique, para além de ser um país que deu, digamos, vida ao Direito moçambicano, isso porque mesmo depois da expulsão do colono, Moçambique teve de se adaptar e conhecer novos horizontes, o que para tal, se guiou pela doutrina portuguesa, seja desta forma, o país mãe do nosso sistema jurídico. Sendo que é um país do sistema romano-germânico, porquanto Moçambique também o é.

A análise comparativa dos dois ordenamentos jurídicos pode ajudar a identificar potenciais pontos de conflito ou convergência, que podem ser relevantes para o melhoramento ou como costumamos dizer, para um avanço nas relações laborais no nosso ordenamneto jurídico sobre as matérias estudadas.

O ordenamneto jurídico português é regulamentado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro[65], que aprova o Código do Trabalho.

[65] Com as alterações introduzidas por: Declaração de Rectificação n.º 21/2009; Lei n.º 105/2009; Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010; Lei n.º 53/2011; Lei n.º 23/2012; Declaração de Retificação n.º 38/2012; Lei n.º 47/2012; Lei n.º 11/2013; Lei n.º 69/2013; Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013; Lei n.º

Tal como Moçambique, Portugal dispõe da figura de denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador[66], sendo que apresenta ainda outras formas de cessar a relação laboral, como podemos verificar nos artigos 343[67], 349[68], 351[69], 394[70] todos do CT.

O ordenamento jurídico português adopta denúncia de contrato de trabalho, sendo que faz menção à denúncia com aviso prévio, que em regra os requisitos são a comuninicação por escrito ao empregador e a comunicação por escrito deve respeitar aos prazos de 30 dias até aos dois anos de antiguidade de um trabalhador ou 60 dias, quando se tratar de um trabalhador que tenha mais de dois anos de antiguidade, ou seja, em portugal o aviso prévio é diferente e depende do tempo de trabalho, como seja, quanto mais antigo o trabalhador é, mais longo é o prazo de aviso prévio.

O ordenamento jurídico português prevê a aplicação de duas indemnizações autónomas. Porquanto a primeira tem carácter sancionatório[71], a segunda diz respeito aos danos decorrentes da cessação do contrato de trabalho em desrespeito do aviso prévio por parte do trabalhador.

Segundo o nº 3 do art. 400 do CT, no caso de se tratar de denunciar um contrato a termo, o prazo do aviso prévio deve respeitar 30 dias, se o contrato for celebrado por mais de seis meses e 15 dias, se o contrato for celebrado com uma duração inferior a seis meses, diferindo do ordenamento jurídico moçambicano, que aplica o prazo de aviso prévio de 30 dias para contratos a prazo certo. Ainda sobre esta matéria, o n.º 4 do mesmo art. se refere que quando se tratar de contrato a termo incerto, deve se ter em conta a duração do contrato já decorrida.

Diferentemente de Moçambique, esta lei que aprova o CT, tem um regime diferente quando se tratar de o trabalhador não respeitar o aviso prévio, o CT[72] dispõe que "*o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no*

27/2014; Lei n.º 55/2014; Lei n.º 28/2015; Lei n.º 120/2015; Lei n.º 8/2016; Lei n.º 28/2016; Lei n.º 73/2017; Declaração de Retificação n.º 28/2017; Lei n.º 14/2018; Lei n.º 90/2019; Lei n.º 93/2019; Lei n.º 18/2021; Decreto Legislativo Regional n.º 23/2021/A; Lei n.º 83/2021; Lei n.º 1/2022; Lei n.º 13/2023; Declaração de Retificação n.º 13/2023.

[66] Cfr. art. 400 do CT.

[67] Caducidade de contrato de trabalho.

[68] Revogação de contrato de trabalho.

[69] Despedimento por iniciativa do empregador.

[70] Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

[71] Poder disciplinar do empregador.

[72] Cfr. n. º 1 do art. 401 do CT.

artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio..."

Significa isto que, o trabalhador que não cumpra o prazo de aviso prévio deve indemnizar ao empregador com uma quantia equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo do aviso prévio.

Um outro ponto que é apresentado pelo ordenamento jurídico português que o nosso não possui, é a possibilidade de revogação da denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este, contudo é condicionada caso a assinatura do trabalhador constante da denúncia não tenha reconhecimento notarial presencial, o que é um ponto positivo a ter em conta o nosso legislador aquando da apreciação de uma revisão quiça.

1.2. Violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador – O caso do sistema angolano

Angola foi escolhido como regime jurídico nessa matéria de direito laboral, primeiro por ser um país vizinho com semelhanças e diferenças em termos de história, cultura e economia, pois ambos os países são frutos do mesmo colonizador , o que de certa forma foram os dois influenciados pelo direito português, os dois países seguem o sistema romano-germânico, o que torna matéria bem servida, mas Angola tem uma ligação mais forte ainda por ter uma realidade proxíma a de Moçambique no que diz respeito as situações individuais e condições de trabalho, por os dois apresentarem o mesmo sistema, conforme avançado, para além disso, os dois ordenamentos jurídicos aprovaram no mesmo ano a nova lei que estabelece

um novo quadro legal aplicável às relações laborais de carácter privado, sendo que Moçambique conta com a lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto e Angola, tendo aprovado a lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, que a aprova a nova lei geral do trabalho, que tal como Moçambique , estabelece um novo quadro legal aplicável às relações laborais de carácter privado.

A nova lei geral do trabalho apresenta no capítulo X, a extinção da relação jurídico-laboral e no artigo 274 apresenta o princípio da estabilidade de emprego, princípio segundo o qual, o trabalhador tem direito à estabilidade no emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção da relação laboral somente as previstas na lei[73], e no n.º 2 do mesmo artigo indica as formas pelas quais o contrato pode cessar naquele ordenamento, sendo elas, caducidade[74], revogação[75] e resolução[7677], Moçambique apresenta as formas de cessação do contrato de trabalho e indica quatro formas, quais sejam, caducidade, acordo revogatório, denúncia por qualquer das partes e por fim, rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.

Tanto moçambique, como Angola, apresentam o mesmo tratamento, como seja, os requisitos para denunciar o contrato de trabalho pelo trabalhador são em ambos ordenamentos, comunicar por escrito a sua intenção e respeitar aos prazos previstos. Diferentemente do ordenamento jurídico moçambicano, que faz menção aos prazos para o aviso prévio na denúncia do contrato pelo trabalhador, do contrato por tempo certo, assim como por tempo indeterminado, que em regra são, para ambos os contratos, trinta dias para comunicar a sua decisão por escrito ao empregador, mas abre aqui espaço para prazos específicos, conforme nos é indicado no n.º 3, al. a) do art. 140 da LT, que são quinze dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder três anos, sendo que o ordenamento jurídico angolano faz menção de trinta dias apenas, não abrindo espaço para especificações, o que faz sentido, até porque somos da opinião que em todos casos o prazo a ser aplicado deve ser único e se nos perguntassem qual seria o único que nos referimos apontariamos os trinta dias, que ainda que seja pouco para que as partes se preparem, principalmente a entidade empregadora, é aceitável.

[73] Cfr. n. º 1 do art. 274 da NLGT.
[74] Cfr. n. º 2, al. a) do art. 274 da NLGT.
[75] Cfr. n. º 2, al. b) do art. 274 da NLGT.
[76] Cfr. n. º 2, al. c) do art. 274 da NLGT.
[77] Que onde se encontra a denúncia do contrato de trabalho.

No que diz respeito aos limites da indemnização por não cumprimento do aviso prévio, tal como o moçambicano, o ordenamento jurídico angolano na NLGT, apesar de não empregar a palavra indemnização, no que se refere as consequências, quando no n.º 2 do art. 305 diz *a falta, total ou parcial do aviso prévio constitui o trabalhador na obrigação de compensar o empregador com o valor do salário correspondente ao período de aviso prévio em falta*, adopta o regime de pagamento do aviso prévio.

A análise dos ordenamentos jurídicos moçambicano e angolano, quanto a matéria em discussão, pode contribuir para identificar aspectos positivos que podem ser aproveitados para aprimorar a LT.

1.3. Aspectos positivos nos ordenamentos jurídicos estudados

A análise comparativa dos ordenamentos jurídicos de Angola e Moçambique, bem como do ordenamento jurídico de Portugal, permitem identificar alguns aspectos que podem ser aproveitados para aprimorar o ordenamento jurídico moçambicano.

a) Análise comparativa dos prazos de Aviso Prévio

Os ordenamentos jurídicos Angolano e Português apresentam um regime de duração de aviso prévio diferente do ordenamento jurídico moçambicano, e mais simples do que o regime de Moçambique, o angolano que prevê 30 dias sendo prazo único, não dependendo do tipo de duração de contrato de trabalho e o português faz uma destinção, fazendo depender do tipo contratual, ainda assim poderiamos apostar nele porque prevê um maior prazo para contratos que tenham tido uma duração acima de dois anos de antiguidade, que são 60 dias para comunicar esta sua intenção, quando se tratar de um trabalhador que tenha mais de dois anos de antiguidade e 30 dias até aos dois anos de antiguidade de um trabalhador, para os contratos por tempo indeterminado, o que é aceitável e aplaudível, pois se almeja aqui fazer sentir o verdadeiro prazo de preparação para ambas as partes, tanto o empregador para uma nova contratação, assim como para o trabalhador para um novo enquadramento.

b) Limites ou não da indemnização pelo não cumprimento do aviso prévio

O regime dos ordenamentos jurídicos de Angola e Portugal têm pontos positivos a serem explorados, o angolano nem tanto, uma vez que observa o mesmo que o moçambicano, o mesmo já não se pode dizer do ordenamento jurídico português, este difere muito e apresenta pontos que coadunam com o nosso pensamento enquanto pesquisadores.

Moçambique pode considerar a adopção de um regime de indemnização pelo não cumprimento do aviso prévio na denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador mais eficaz, semelhante ao de Portugal. Isso poderia ser feito, por exemplo, em não se basear apenas na indemnização limitada aos prazos do aviso prévio.

Da análise comparativa dos ordenamentos jurídicos de Angola, Portugal e Moçambique permite identificar alguns aspectos que podem ser aproveitados para aprimorar o ordenamento jurídico de Moçambique em termos de matéria de indemnização no direito laboral.

A adopção dessas medidas poderia contribuir para melhorar a eficiência e o cumprimento das normas laborais em Moçambique, bem como para garantir que o empregador tenha em seu seio garantias de um trabalho com confiança pelos seus colaboradores e estes também tenham o direito ao arrepedimento, como é poder revogar a denúncia do contrato de trabalho, o mesmo que acontece no acordo revogatório[78] em Moçambique.

Além dos aspectos mencionados acima, a análise comparativa dos ordenamentos jurídicos sugere as seguintes recomendações:

- Melhoria na autonomia da indemnização por incumprimento contratual pelo trabalhador, ou seja, adoptar a política de duas indemnizações autónomas;
- Se salvaguardar de forma expressa no nosso ordenamento jurídico um conjunto de condutas do trabalhador que identifica como geradoras de responsabilidade civil face ao empregador.

[78] Cfr. N.º 3 do art. 137 da LT.

CONCLUSÕES

Do estudo feito, notámos que é de se concluir que em Moçambique temos uma lei que regula às relações jurídicas de trabalho subordinado entre empregadores e trabalhadores.

A denúncia, que consiste na comunicação feita pelo trabalhador ao empregador, por escrito, é uma ferramenta que visa equilibrar as relações de trabalho, limitando o poder *uno* de decisão de desvinculação e, o trabalhador para fazer valer o seu direito de liberdade de escolha, deve accionar este dispositivo, que não é o único, invocando dois requisitos cumulativos, comunicando por escrito a sua decisão e cumprir prazos. É uma figura que surge como colorário da proibição dos contratos eternos e reina aqui também o princípio constitucional da liberdade de escolha da profissão.

A denúncia do contrato de trabalho pode se confundir com duas figuras proxímas, sendo que à semelhança da rescisão por iniciativa do trabalhador, é igualmente unilateral e independe de qualquer justificativa e ao abandono, que para além de ocorrer em momento distinto, é o oposto dos princípios de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade.

O aviso prévio é uma das principais determinações legais a serem seguidas no momento em que um contrato de trabalho é rescindido, seja por decisão do empregador, assim como do trabalhador, assim se evita danos para as partes e destes danos recai o dever de indemnizar.

Diferentemente do ordenamento jurídico português, o nosso legislador não adopta um regime autônomo para o incumprimento contratual, pelo que se aplica o regime de subsidiariedade ao Direito Civil Comum, daí A extensibilidade das regras previstas no CC ao incumprimento do contrato de trabalho previstas no art. 789 e SS.

Independentemente do incumprimento do contrato de trabalho se aplicarem regras civis, estas estão sempre ligadas ao seu contexto laboral. Nesta medida, o incumprimento do contrato de trabalho e respectiva responsabilidade civil pelos danos são questões emergentes de contrato de trabalho.

Para os contratos a prazo certo e indeterminado, o legislador adopta de forma explícita a denúncia como uma das formas de cessar o contrato de trabalho e quanto ao contrato a prazo incerto, nota-se uma inovação, que é adopção de um regime de denúncia aos contratos incertos, ainda que não de forma autônoma e clara, e esse regime apresenta-se uma grande diferenciação no que diz respeito ao não cumprimento do aviso prévio, que é a indemnização exagerada, calculada na base do n.º 7 do art. 46 da LT.

Em resposta as perguntas jurídicas presentes no trabalho, relativamente a questão sobre violação do aviso na denúncia do contrato de trabalho e as consequências legais, podemos, pela conjugação dos arts. 46, n.º 6 e 140, n.sº 2 e 5 todos da LT, afirmar que sim, a violação do aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho tem consequências legais, que é a indemnização que trabalhador deve pagar ao empregador.

Quanto as outras duas questões (Será que em caso de trabalhador com contrato a prazo certo denunciar o contrato de trabalho sem cumprir o aviso prévio, a entidade empregadora apenas pode exigir uma indemnização limitada a 30 dias de salário? Será razoável que, nos contratos a tempo indeterminado, caso o trabalhador não cumpra o aviso prévio, deva indemnizar ao empregador no máximo a 15 e 30 dias?), da análise feita, podemos aferir que em ambos os casos, a LT restringe a indemnização pela violação do aviso prévio ao montante que o trabalhador auferiria durante o período do aviso prévio, pelo que, pela redacção dos N.º 2 e 5 do art. 140 da LT, pelo que somos impelidos a responder à afirmativamente às questões colocadas.

Fez-se, ao longo da presente monografia, uma análise profunda sobre o instituto dos alimentos, focando nos critérios da sua fixação no cenário jurídico moçambicano.

Com base na análise crítica realizada, as seguintes recomendações podem ser feitas para aprimorar. *De Iure condendo*

- Autonomizar as indemnizações: Adoptar, em caso de denúncia, uma abordagem inspirada no art. 401 do CT do regime jurídico português em relação à consequências legais por violação do aviso prévio, este art. faz menção que, o trabalhador que não cumprir o prazo de aviso prévio deve indemnizar o empregador com uma quantia equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta,

sem prejuízo de indemnização por danos e causados pela inobservância do prazo do aviso prévio;

- Criação de um quadro normativo referente ao aviso prévio para especialistas e cargos de chefia e direcção: Uma vez que por tratar-se de um cargo elevado, este é, consequentemente, ocupado por especialista, profissional com aptidões exclusivas, pelo que se pode evitar com haja danos maiores quando este decida romper a relação de trabalho por denúncia;
- Estabelecer critérios claros e transparentes para a fixação da indemnização por incumprimento contratual, mormemte o incumprimento do aviso prévio na denúncia do contrato;
- Autonomizar o regime de denúncia de contrato a prazo incerto: Para que não existam dúvidas se o regime é apenas de caducidade ou também o trabalhador pode pôr termo a relação laboral.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS DE REFERÊNCIA

1. ALMEIDA, Carlos Ferreira de. CARVALHO, Jorge Morais. *Introdução ao Direito Comparado*. 3ªed. Almedina, Lisboa, 2015.
2. CARRIÇO, Helder Rodrigo Duarte, *Denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador*, Dissertação, Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2018.
3. CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito das Obrigações*, Vol. I, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 1986.
4. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 11ª Ed., Almedina, Coimbra, 2008.
5. EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, vol. I, Deaprint Ltd, 2017.
6. FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo - Reflexões sobre o Regime Jurídico,* Faculdade de Direito da UEM, Delegação da Beira.
7. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.ª Edição, Almedina, 2012.
8. FONSECA, Regina Célia Veiga da. *Metodologia do Trabalho Científico*. IESDE Brasil SA, Curitiba, 2009.
9. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, I, Coimbra Editora, 2007.
10. LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho – Da Cessação do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Ed. Policopiada, 1978.
11. MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 3. Ed. São Paulo: Editora de Universidade de São Paulo, 1981/1982.
12. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 4.ª Edição, Almedina, 2008.
13. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho I – Dogmática Geral*, 2.ª Ed., Coimbra, Almedina, 2009.
14. MILHOMENS, Otília De Fátima Oliveira et al, *Análise Jurídico-Teórica do Instituto Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalh*o, CEEAplA, 2017.
15. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito do Trabalho, I*, Coimbra,

Almedina, 2003.

16. SERRA, Carlos e CUNHA, Fernando, *Manual de Direito do Ambiente*, 2ª Ed. revista e actualizada, Ministério da Justiça, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, 2008.
17. SILVA, Rita Daniela Gomes, *A Resolução Do Contrato De Trabalho Pelo Trabalhador*, Tese com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2016.

Legislação

a) Nacional

1. Constituição da República de Moçambique de 2004, revista pontualmente em 2018.
2. Decreto-Lei n.° 47344, de 25 de Novembro de 1966 que aprova o Código Civil vigente em Moçambique.
3. Lei n.° 23/2007, de 01 de Agosto, BR n.º31, I Série, Quarta-feira, 1 de Agosto de 2007, Lei do Trabalho revogada.

   Lei n.° 13/2023, de 25 de Agosto, BR n.º 165, I Série, Sexta-feira, 25 de Agosto de 2023, Lei do Trabalho vigente.

b) Estrangeira

1. Lei n.° 7/2009, de 12 de Fevereiro (Versão actualizada), Código Do Trabalho.
2. Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, Diário da República n.º 245, I Série, 27 de Dezembro de 2023, que aprova a Lei Geral do Trabalho, vigente em Angola
3. Decreto-Lei n.° 47344, de 25 de Novembro de 1966, Código Civil vigente em Portugal.

Sites da Internet

- https://www.conceitos.com/regime-juridico - Acesso em 04 de Julho de 2024;
- https://www.dicio.com.br – Acesso em 04 de Julho de 2024;
- *https://pt.wor.org;* Acesso em 14 de Julho de 2024.

ANEXOS

QUESTÕES FEITAS NA DEFESA, OCORRIDA AOS 23 DE SETEMBRO DE 2024, NA QUAL O NOSSO TFC FOI ATRIBUÍDO UMA MÉDIA FINAL DE 15 VALORES[79]

1.

[79] Sendo, 14 do trabalho escrito e 16 da defesa oral.