



Faculdade de Direito

Trabalho de Fim de Curso

Da (in) Constitucionalidade do número 2, do artigo 29 da Lei do Trabalho face ao número 4 do artigo 121 da CRM.

Licencianda:

Maria Norcénia Armindo Macamo

Supervisor:

Doutor António Salomão Chipanga

Maputo, Setembro de 2024



Trabalho de Fim de Curso

Da (in) Constitucionalidade do número 2, do artigo 29 da Lei do Trabalho face ao número 4 do artigo 121 da CRM.

Trabalho de Fim de Curso, a ser entregue na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, como requisito parcial para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito.

Licencianda:

Maria Norcénia Armindo Macamo

Supervisor:

Doutor António Salomão Chipanga

Maputo, Setembro de 2024

Declaração de autenticidade

Eu, Maria Norcénia, declaro por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para obtenção do grau de Licenciatura em Direito. Sendo resultado do meu esforço pessoal, este trabalho nunca foi apresentado em nenhuma instituição de ensino para obtenção de qualquer grau académico, constituindo, por isso, um trabalho original cujas fontes consultadas para a sua elaboração foram devidamente indicadas.

A Licencianda

(Maria Norcénia)

Maputo, Setembro de 2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar à Deus, pelo dom da vida, pela força e capacidade para alcançar os meus objectivos e manter-me firme rumo à conclusão de mais uma etapa na minha vida.

Agradecimento especial ao meu orientador Prof. Doutor António Salomão Chipanga por toda compreensão, incentivo didático e pela paciência para comigo.

Aos meus pais em memória e à minha filha em memória.

À minha família que soube ser paciente, apoiando e nunca me deixar desistir.

Aos meus amigos e colegas que fizeram parte da minha formação até à graduação.

Enfim, agradeço a todos que contribuíram directa ou indirectamente para a realização desta monografia. Obrigado por tudo!!

Dedicatória

Aos meus pais, responsáveis pela minha educação, apoio e compreensão.

Resumo

O trabalho pretende discutir a constitucionalidade ou inconstitucionalidade do número 2, do artigo 29 da LT face ao art. 121 n° 4 da CRM, pretende indagar até que ponto se pode considerar constitucional aquele preceito normativo, que permite o exercício da actividade laboral aos menores de 15 anos, tendo por base a sua natureza infraconstitucional, quando no sentido contrário o artigo 121 n° 4 da Lei Fundamental proíbe de forma absoluta o trabalho de crianças quer em idade escolar, quer em qualquer outra idade. Recorde-se que tal disposição, é literalmente uma transposição do artigo 26, da Lei do Trabalho já revogada. É nosso entendimento de que o conceito de Criança adoptado pelo nosso legislador está associado à ideia de que, só se considera criança o indivíduo de idade inferior à 18 anos. É este conceito que se deve aliar à criança que a Constituição laboral se refere. Ora se o artigo 124, número 4 da CRM proíbe o trabalho de crianças (aqueles que tem idade inferior à 18 anos) há que pôr em causa a constitucionalidade do número 2, do artigo 29 da Lei do Trabalho que permite a celebração de contrato de trabalho por menores que tenham completado quinze anos de idade mediante à autorização do seu representante legal. Por estas razões e porque as normas constitucionais prevalecem sobre todas as outras normas restantes no ordenamento jurídico moçambicano nos termos do número 4 do artigo 2 da CRM. Entende-se que o número 2, do artigo 29 da LT é materialmente inconstitucional. Entendemos que o artigo 121, número 4 da CRM, quanto ao grau vinculativo é uma norma imperativa que não admite o seu afastamento. É uma norma preceptiva e proibitiva (non facere), pois proíbe o exercício de actividade por menores quer em idade de escolaridade, quer em qualquer outra.

Palavras Chaves: Constitucionalidade, Inconstitucionalidade, Capacidade Laboral, Nova Lei do Trabalho.

Abstract

The work intends to discuss the constitutionality or unconstitutionality of number 2 of art. 29 of the LT in relation to art. 121 n° 4 of the CRM”, intends to inquire to what extent that normative precept, which allows the exercise of work activity by children under 15 years of age, can be considered constitutional, based on its infraconstitutional nature, when in the opposite sense article 121 n° 4 of the Fundamental Law absolutely prohibits the work of children, whether of school age or any other age. Remember that this provision is literally a transposition of article 26 of the already revoked Labor Law. It is our understanding that the concept of Child adopted by our legislator is associated with the idea that only an individual under the age of 18 is considered a child. It is this concept that must be combined with the child that the Labor Constitution refers to. Now, if article 124, number 4 of the CRM prohibits the work of children (those under the age of 18), the constitutionality of number 2, of article 29 of the Labor Law, which allows the conclusion of an employment contract, must be called into question. by minors who have reached the age of fifteen with the authorization of their legal representative. For these reasons and because constitutional norms prevail over all other remaining norms in the Mozambican legal system under the terms of number 4 of article 2, of the CRM. It is understood that number 2 of article 29 of the LT is materially unconstitutional. We understand that article 121, number 4 of the CRM, regarding the binding degree, is an imperative norm that does not allow its removal. It is a preceptive, prohibitive norm (non facere), as it prohibits the exercise of activity by minors, whether of schooling age or any other age.

Keywords: Constitutionality, Unconstitutionality, Labor Capacity, New Labor Law.

Lista de Siglas e Abreviaturas

al.(s) - Alínea(s)

Art. (s) - Artigo (s)

n.º - número

BR - Boletim da República

CC – Código Civil

Cfr. - Confira, Conforme

CRM -Constituição da República de Moçambique

LT- Lei do Trabalho

ed. – Edição

Idem – Obra Anterior

Vide – Veja

DL – Decreto-Lei

CDC – Convenção sobre os Direitos da Criança

Índice

Declaração de autenticidade	i
AGRADECIMENTOS	ii
Dedicatória.....	iii
Resumo	iv
Abstract.....	v
Lista de Siglas e Abreviaturas.....	vi
1. Introdução	1
1.1. Apresentação Do Tema.....	1
1.2. Justificação do problema.....	1
1.3. Problematização.....	2
1.4. Pertinência do Tema	2
1.5. Objectivos do trabalho	3
1.5.1. Objectivo Geral.....	3
1.5.2. Objectivos Específicos.....	3
1.6. Metodologia.....	3
1.7. Estrutura do trabalho.....	4
CAPÍTULO I: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	5
1.1. Conceito de Inconstitucionalidade	5
1.2. Tipos de Inconstitucionalidade	6
CAPÍTULO II: OS PRESSUPOSTOS OBJECTIVOS E SUBJECTIVOS PARA A CELEBRAÇÃO DE UM CONTRATO DE TRABALHO.....	9
2.1. Generalidades.....	9
2.2. Pressupostos subjectivos e objectivos para celebração de contrato de trabalho	9
2.2.1. Capacidade jurídica para celebrar contratos	10
2.2.2. Idoneidade do objecto	11
2.2.2.1. Possibilidade física.....	11
2.2.2.2. Licidade	12
2.2.2.3. O termo	12
2.2.2.4. Condição	14
2.2.3. O Princípio da força normativa da constituição face às leis infra-constitucionais.....	15
CAPÍTULO III: DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 29 DA LEI DO TRABALHO E CONCEITO DE CRIANÇA, SEUS DIREITOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO	16
3.1. Da (in)constitucionalidade do artigo 29 da Lei do Trabalho face ao art. 121 n° 4 da Constituição da República de Moçambique	16

3.2. Conceito de Criança e seus Direitos no Ordenamento Jurídico Moçambicano	20
CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	22
A. Conclusão.....	22
B. Recomendações.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
1. Doutrina	24
2. Legislação	25
3. Sítios da Internet	25
4. Outras Fontes	25

1. Introdução

1.1. Apresentação Do Tema

O artigo 2, n.º 4 da Constituição da República de Moçambique, doravante CRM estabelece um dos princípios estruturantes do Estado moçambicano; o da prevalência da Constituição sobre todos actos normativos. Este princípio justifica-se pelo facto de a Constituição da República ser a Lei Fundamental do Estado moçambicano, sendo nela em que se encontram subjacentes todas as normas que regulam a forma do Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e exercício do poder, o estabelecimento dos seus órgãos, os limites da sua actuação, os direitos fundamentais das pessoas e suas garantias. Por virtude desse princípio, as normas jurídicas infraconstitucionais, buscarão o fundamento da sua validade nas normas constitucionais, sendo consequentemente inconstitucionais as que contrariam os preceitos daquele instrumento normativo.

O presente de trabalho de fim de curso subordinado ao tema: “ **Da (In) constitucionalidade do artigo 29 da LT face ao art. 121 n.º 4 da CRM** ”, pretende indagar até que ponto se pode considerar constitucional aquele preceito normativo, que permite o exercício da actividade laboral aos menores de 15 anos, tendo por base a sua natureza infraconstitucional, quando no sentido contrário o artigo 121 n.º 4 da Lei Fundamental proíbe de forma absoluta o trabalho de crianças quer em idade escolar, quer em qualquer idade.

Recorde-se que tal disposição, é literalmente uma transposição do artigo 26 da Lei do Trabalho, já revogada.

1.2. Justificação do problema

A escolha do presente tema e do respectivo problema reside no facto de a Convenção Internacional sobre os direitos da Criança, ratificada por Moçambique consagrar expressamente que considera-se criança todo o indivíduo, independentemente do sexo, que não tenha feito 18 anos de idade, todavia, a lei contrariando a proibição absoluta do n.º4 do art. 121 da CRM, consagra que é permitido que um indivíduo de 15 anos celebre o contrato de trabalho, desde que tenha uma autorização por escrito dos seus representantes legais.

Ora, tendo em atenção o princípio da força normativa da Constituição e do dever dos actos infraconstitucionais se conformarem com a Constituição, obrigou-me a escolher o presente tema, sendo o meu objectivo central influenciar o legislador constituinte a rever aquela norma ou o Conselho constitucional, a declarar a inconstitucionalidade do número 2, do art. 26 da LT, de modo a conformar o sistema jurídico como um todo.

Ademais o estudo do presente tema justifica-se pela sua actualidade, sendo um problema que faz parte do dia-a-dia da sociedade, mas que continua sem uma solução, pelo menos expressamente, à luz da legislação laboral, o que propicia divergências no entendimento dos intérpretes e aplicadores do direito.

Nesse sentido, a análise do tema assume uma relevância teórica e prática. Teórica, porque servirá para o enriquecimento do debate sobre os efeitos a atribuir ao silêncio do trabalhador quando chamado a oferecer a sua defesa em processo disciplinar, contribuindo para a compreensão do fenómeno.

Prática, porque contribuirá para uma melhor decisão dos casos que se suscitam no quotidiano da vida laboral e instigando o legislador a regulamentar o assunto em termos claros e inequívocos.

1.3. Problematização

O trabalho assenta sob o seguinte problema: “O número 2, do artigo 29 da Lei do Trabalho, está ou não em conformidade com o art. 121 n.º 4 da Constituição da República?”

1.4. Pertinência do Tema

A pertinência do presente trabalho reside no seguinte aspecto: a Constituição da República de Moçambique foi aprovada em 2004 com as alterações introduzidas pela Lei n.º 1/2018 de 12 de Junho 2018, e três anos depois foi aprovada a Lei de Trabalho. Se, pela pesquisa que iremos efectuar constatarmos que o art. 29 número 2, da LT ofende o espírito do artigo 121 n.º 4 da CRM enquanto Lei fundamental, isto irá revelar de forma clara e inequívoca que o legislador ordinário não foi atencioso na redação daquela norma, o que de certa forma irei propôr o afastamento da mesma no ordenamento jurídico moçambicano.

O outro factor que determina a pertinência do presente tema, é o facto de o presente tema, ainda não foi tanto quanto sabemos, objecto de análise ou debate tanto ao nível da nossa faculdade e muito menos da jurisprudência constitucional, sendo o meu principal objectivo despertar o legislador a necessidade de rever os preceitos normativos que ofendem a integridade do sistema jurídico.

1.5. Objectivos do trabalho

Constituem objectivos fundamentais do presente trabalho os seguintes:

1.5.1. Objectivo Geral

- Analisar a constitucionalidade do número 2, do art. 29, da LT, face ao art. 121 n.º 4 da CRM.

1.5.2. Objectivos Específicos

- Analisar os pressupostos objectivos e subjectivos para a celebração de um contrato de trabalho em Moçambique;
- Caracterizar o princípio da força normativa da constituição face às leis infra-constitucionais; e
- Discutir a (in) constitucionalidade do número 2, do art. 29 da Lei do Trabalho, conceito de criança e seus direitos.

1.6. Metodologia

A realização de uma pesquisa pressupõe a escolha de método e procedimentos sistemáticos para a explicação do problema, sendo que, reactivamente aos aspectos metodológicos, que serão utilizados para o desenvolvimento do presente trabalho de pesquisa compete-me dizer o seguinte:

Neste trabalho privilegiou-se a pesquisa qualitativa, porquanto, pretende discutir problemas jurídicos. A pesquisa efectuada seguiu o método de abordagem hermenêutica, dado que a questão fundamental que se suscita no tema de pesquisa apresenta-se como uma questão de interpretação de textos legais (GIL, 2019, p. 221).

Na elaboração do trabalho usou-se, fundamentalmente, o método de pesquisa bibliográfica, porquanto, temas que versam sobre temáticas similares que já foram abordados. Recorreu-se à pesquisa de manuais nacionais e estrangeiros, assim como, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas e científicos, em jornais locais e na internet. Visitas às bibliotecas e observação directa no campo (GIL, 2008, p. 142).

Recorreu-se à análise da legislação, constitucional, familiar e laboral sobre a matéria, bem como a modesta jurisprudência administrativa (interna e internacional) como forma de concretizar a análise das possibilidades de aplicação no nosso ordenamento jurídico.

1.7. Estrutura do trabalho

O presente trabalho apresentar-se-à dividido em três capítulos:

- O primeiro integra o capítulo relativo à Introdução;
- O segundo trata da revisão bibliográfica sobre os conceitos do Constitucionalidade inconstitucionalidade, tipos, figuras afins e contexto histórico acerca do tema;
- O Terceiro capítulo, aborda-se a análise, discussão e tratamento de dados onde descreveremos os pressupostos objectivos e subjectivos para a celebração de um contrato de trabalho em Moçambique; caracterizar o principio da força normativa da constituição face às leis infra-constitucionais; discutir a inconstitucionalidade, conceito de criança e seus direitos no ordenamento jurídico que constitui tema central da nossa dissertação;
- No quarto capítulo apresentaremos as conclusões que teremos chegado e deixaremos recomendações que julgamos serem relevantes para o aperfeiçoamento do actual quadro normativo uma vez que a legislação produzida tem que ser coerente e coordenada.

CAPÍTULO I: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1. Conceito de Inconstitucionalidade

É uma matéria significativa que qualifica o Estado de Direito e a Boa Governança. Nenhum Estado moderno pode-se achar “*Estado de Direito*” se na sua Constituição, não se consagrar a fiscalização da Constitucionalidade como um dos requisitos no conjunto das garantias fundamentais dos cidadãos.

A fiscalização da constitucionalidade é uma das características do Estado de Direito e figura entre as seguintes:

- Separação de poderes, consagração dos direitos fundamentais dos cidadãos, pluralismo político, soberania popular, democracia, justiça social, legalidade administrativa, vinculação do Estado ao Direito, protecção e garantia dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos como principal objectivo do Estado, sobretudo aqueles que dizem respeito à dignidade humana, nomeadamente o direito à vida, liberdade de expressão, a consciência e direito à integridade física;
- A Inconstitucionalidade significa que há uma desconformidade de comportamento em relação à Constituição no seu todo, lei fundamental, Padrão de conduta;

O Prof. Jorge Miranda à este respeito ensina-nos que “*Há sempre uma norma violada, e não outra. Pela inconstitucionalidade, transgride-se uma norma constitucional uma à uma, não se transgridem todas ao mesmo tempo e de igual modo. Pode assim ficar afectado todo o instituto ou capítulo que nem por isso – subsistindo a Constituição e dispondo ela de meios de garantia da sua integridade – deixa de ser através de qualquer das suas normas (ou de segmentos de normas) que a inconstitucionalidade se manifesta. Um comportamento enquanto tal contrário a toda a Constituição juridicamente significativo só pode ser uma revolução.*”¹

Sustenta ainda a tese, de que algumas normas constitucionais também podem ser inconstitucionais, ocorrendo uma revisão constitucional que venha materialmente ofender os preceitos constitucionais do texto constitucional original, nas seguintes situações:

- Suponhamos que numa Constituição que na forma original consagra o Direito à vida e não permite a reformulação desse direito, seja quais forem as circunstâncias ou à cautela, permite

¹ MIRANDA, Jorge, *Manual do Direito Constitucional*, Tomo II, Coimbra, 1996, pág. 312.

quando seja a vontade soberana do povo expresso em referendo, nos termos previstos no artigo 136, n.º 6.²

A relação tem de ser de tal maneira que relacione um comportamento directamente com a norma constitucional, com a qual se pretende aferir a constitucionalidade.

Entre a norma constitucional e o comportamento do poder público, que directamente esteja relacionado, existe uma relação directa de constitucionalidade ou de inconstitucionalidade, conforme os casos, quando há situações em que o comportamento manifestado pelo poder público não esteja em conformidade com o preceituado, na norma constitucional do ponto de vista de qualificação (órgão que praticou a acção) e de validade (não se respeitaram as formas procedimentais para a prática do acto).

1.2. Tipos de Inconstitucionalidade

Por este meio, faz-se a distinção do acto inconstitucional por acção ou por omissão.

Diz-se que há uma inconstitucionalidade por acção, quando os órgãos do poder praticam um comportamento positivo que contraria um preceito da Constituição.

É inconstitucional por omissão, quando os órgãos do poder deixam de praticar uma acção constitucional que deveriam praticar. “Trata-se, pois, de uma pretensão que assenta não na existência de normas jurídicas inconstitucionais, mas na violação da lei constitucional pelo silêncio legislativo³”. A omissão é no sentido de ausência de uma prática positiva.

Portanto, trata-se de um comportamento, ou seja, uma acção negativa, no sentido de não ter sido realizado quando devia, vide artigo 15 e 302, da CRM.

A inconstitucionalidade por omissão é total, quando haja falta absoluta de medidas legislativas ou outras que dêem cumprimento a uma norma constitucional ou a um dever prescrito por norma constitucional.

Na inconstitucionalidade total, o vício praticado afecta a norma na sua globalidade. Enquanto na inconstitucionalidade parcial o que está afectado é apenas uma parte da norma. Por vezes usa-se os conceitos total e parcial, para distinguir os casos em que uma norma é inconstitucional, desde a sua criação e qualifica-se de total e quando foi durante o decurso da sua vigência qualifica-se de parcial.

² Idem. Pg. 316 e seguintes.

³ CANOTILHO, Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 3.ª edição., Reimpressão, Coimbra, 1999.

A inconstitucionalidade material diz respeito ao conteúdo da norma. O que a norma, ou seja, o que contém ou dispõe o princípio ou a disposição constitucional. O elemento material reporta-se ao conteúdo, ao sentido da norma. Torna-se inconstitucional quando o fim previsto pela norma, mediante um processo, seja divergente do sentido da norma constitucional de fundo. A Inconstitucionalidade formal diz respeito à forma como a norma deve ser elaborada, aprovada, promulgada e publicada.

Neste tipo de inconstitucionalidade distingue-se ainda a inconstitucionalidade orgânica onde é definido a quem cabe as competências para a emissão da norma. O órgão competente, edita a norma infra-constitucional ao abrigo dos poderes conferidos pela Constituição.

Há vícios de inconstitucionalidade, quando um determinado comportamento, viola o que estiver fixado quanto ao conteúdo, forma e competência. por exemplo:

- Se um órgão diferente da Assembleia da República decide definir que o elemento fundamental e base de toda sociedade é o cidadão invés da família, como está estabelecido no artigo 119, da Constituição. Neste caso, haverá uma inconstitucionalidade orgânica e material, porquanto, o órgão que edita não é a Assembleia da República e o conteúdo da norma não se conforma com a CRM.⁴

- Reporta-se ao tempo em que ocorre o vício. É preciso notar que o professor Jorge Miranda na obra “Manual de Direito constitucional⁵, apenas refere-se às duas primeiras o que significa que não tem em consideração a última. Na inconstitucionalidade originária, sucede que a norma infra-constitucional, é contrária a Constituição desde que iniciou a sua vigência. isto é, desde a criação da referida norma.

- Na inconstitucionalidade superveniente, a norma infra-constitucional criada ao abrigo de um preceito constitucional, torna-se inconstitucional à partir do momento em que uma revisão Constitucional atinge o preceito, suporte da norma infra-constitucional e se revela incompatível com esta.

Na Inconstitucionalidade deslizante, encontramos as seguintes situações:

Uma norma infra-constitucional que existe à muitos anos atrás, à medida que for interpretada, vai ganhando novo conteúdo em conformidade com as circunstâncias dos factos, que resultam

⁴ Dr. António Salomão Chipanga, apontamentos de Ciência Política e Direito Constitucional com o tema: *Fiscalização da Constitucionalidade*, 2016.

⁵ MIRANDA, Jorge, *Manual do Direito Constitucional*, Tomo II, Coimbra, 1996.

da evolução e desenvolvimento da sociedade, assumindo um novo conteúdo, de acordo com a situação actual.

A interpretação que tinha, por exemplo o conceito de automóvel na norma de Napoleão Bonaparte é diferente da que se dá hoje. Na época de Napoleão automóvel referia-se apenas aos veículos fixados por cavalos (carroças). Na nossa época, este conceito, abrange uma diversidade de meios de transporte de carga e passageiros que na altura não existiam.

O mesmo acontece com a Constituição Americana, Suíça e a de Bona, que são das mais antigas que se conhece. A interpretação que têm hoje, difere daquela que tinham no momento da sua criação.

A inconstitucionalidade deslizando, não tem o ponto de referência, a partir da qual se considera acto inconstitucional. Torna-se inconstitucional, durante a sua vigência, ditada pelas circunstâncias de situações de facto. Não há data precisa que se possa apontar, pois o ponto de partida da inconstitucionalidade, por vezes não se nota.

A inconstitucionalidade presente ou actual dá-se quando estamos perante uma norma infra-constitucional que contraria uma norma constitucional ainda em vigor.

Inconstitucionalidade Pretérita ou póstuma é aquela em que estamos perante uma norma infra-constitucional que viola um preceito constitucional que contudo já não vigora, mas que vigorou. A sua revogação deve-se a uma revisão constitucional ou por ter sido revogada ou ter caducado. Inconstitucionalidade antecedente e consequente é aquela que resulta directa e indirectamente, do confronto de um acto ou do comportamento com a Constituição em que colocamos duas normas, uma constitucional e outra infra-constitucional. Fazemos uma comparação entre as duas directamente. Desta relação faz-se um juízo autónomo e conclui-se tratar de conformidade ou desconformidade. Caso haja desconformidade temos uma inconstitucionalidade que se diz antecedente.⁶

De notar que a inconstitucionalidade consequente vem a ser a que decorre como corolário desse juízo ou a que inquina certo acto por inquirar outro acto de que ele depende.

⁶ Idem

CAPÍTULO II: OS PRESSUPOSTOS OBJECTIVOS E SUBJECTIVOS PARA A CELEBRAÇÃO DE UM CONTRATO DE TRABALHO

2.1. Generalidades

Na formação do contrato de trabalho intervêm determinados princípios, designadamente:

- i) **Princípio da liberdade contratual**, previsto no artigo 405 do CC, que permite que as partes contratantes possam inserir cláusulas contratuais que lhes aprouverem desde que estejam dentro dos limites permitidos por lei;
- ii) **Princípio da igualdade**, que é o princípio constitucional previsto no artigo 35 da CRM⁷, que proíbe discriminações;

Conforme refere Menezes Leitão *quer em caso de recrutamento interno, quer em caso de recrutamento externo, o empregador é sujeito a regras específicas relativamente à proibição de discriminação de candidatos a emprego, especialmente no que se refere à proibição de discriminação em função do sexo.*⁸

- iii) **Princípio do direito ao trabalho**, previsto no art.84, n.º 2 da CRM, não como um direito subjectivo, mas que permite que todos possam exercer a actividade;
- iv) **Princípio de boa-fé**, no sentido em que os contratantes devem actuar em consonância com os padrões de diligência, honestidade e de lealdade que se exige do homem no tráfego jurídico.

Se por um lado, temos o empregador, e por outro, temos o trabalhador no processo de formação do contrato de trabalho, as partes devem agir de boa fé, sob pena de incorrer em *culpa in contrahendo*, aliás estabelece o artigo 227, número 1 do CC⁹, que quem negocia com outrem para conclusão do contrato, devem as partes tanto nos preliminares como na formação, proceder segundo as regras de boa fé sob pena de responder pelos danos que culposamente causam à outra parte. Havendo por um lado proposta, e por outro, aceitação.

2.2. Pressupostos subjectivos e objectivos para celebração de contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um negócio jurídico. Assim, a semelhança dos outros negócios jurídicos, a sua validade depende da observância dos pressupostos de validade, ou seja, elementos primordiais para validade do contrato de trabalho.

⁷ Constituição da República de Moçambique – 2004 – Publicada no Boletim da República, 1ª Série, nº 51 de 22 de Dezembro de 2004 - atualizada pela Lei 1/2018 de 12 de Junho.

⁸ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Código de Trabalho Anotado*. 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2004.

⁹ Código Civil da República de Moçambique – atualizado pelo Decreto – Lei nº. 3/2006, de 23 de Agosto – Publicado no Boletim da República 1ª Série, nº. 34, de 23 de Agosto de 2006

A validade do contrato de trabalho depende do cumprimento dos pressupostos objectivos e subjectivos. Nos pressupostos subjectivos aponta-se a capacidade jurídica para o trabalho, a qual se entende não ser originária da sua dependência da idade e escolaridade.

Há que ter em conta de igual modo a capacidade para exercício de direitos, que se traduz na possibilidade de certa pessoa exercer por si só os seus direitos ou cumprir obrigações. A regra no nosso ordenamento jurídico isso só é possível com a maioridade a qual se adquire aos 21 anos, nos termos do art. 122 e 130, ambos do CC.

Nos pressupostos objectivos apontam-se com maior enfoque, os requisitos do objecto negocial constantes no artigo 280 do CC.

Sendo assim, temos como pressupostos do contrato de trabalho: capacidade jurídica, idoneidade do objecto, consentimento e causa.¹⁰

2.2.1. Capacidade jurídica para celebrar contratos

Capacidade jurídica é aptidão de ser titular de um círculo, maior ou menor, de relações jurídicas.

A qualidade de trabalhador subordinado só pode recair sobre uma pessoa física ou singular. Significa isto que as pessoas colectivas não possuem a correspondente capacidade jurídica: *não podem ser titulares dos direitos e das obrigações próprias do trabalhador.*

Em sede do Direito do Trabalho resta saber se se pretende a capacidade de gozo, ou seja, a susceptibilidade de ser sujeito activo ou passivo da relação laboral, ou a capacidade jurídica de exercício, que é, susceptibilidade de exercer direitos e cumprir com os seus deveres, pessoal e livremente.

Em Direito, ao falarmos da capacidade nos referimos da possibilidade de um indivíduo exercer actos da vida pessoalmente, os quais lhe conduzirão, a ter direitos, bem como contrair deveres. Quanto á capacidade de exercício, esta se adquire com a maioridade.

A menoridade constitui uma das incapacidades estabelecida no Código Civil. Nos termos do art. 123 do CC, os menores tem uma incapacidade de exercício geral, porém tendo em conta a ressalva feita no art. 123 do CC, há excepções à incapacidade do menor e estão constantes no artigo 127 do CC. Conforme estabelece o artigo 124 do CC, a incapacidade do menor é suprida pelo poder parental, subsidiariamente pela tutela.¹¹

¹⁰ EGÍDIO, Baltazar Domingos, Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho) Vol. I, 2016.

¹¹ ALFREDO, Benjamim, *Noções Gerais do Direito do Trabalho*, Maputo, 2010.

Quanto à possibilidade de uma pessoa exercer por si própria os direitos de que é titular –, a regra é, a de que ela se adquire com a maioridade, isto é, ao completarem-se 18 anos (arts. 122º e 130º CC).¹²

2.2.2. Idoneidade do objecto

De harmonia com o art. 280º CC, são só os seguintes requisitos gerais do objecto do negócio: possibilidade física e legal, não contrariedade à lei, determinabilidade, não contrariedade à ordem pública, e conformidade aos bons costumes.

A possibilidade legal propriamente dita tem escasso interesse como requisito a que deve obedecer o objecto do contrato de trabalho.¹³

É necessário que o objecto do contrato seja determinado para que as obrigações sobre ele incidentes possam ser cumpridas; mas isso é obviamente compatível com a indeterminação inicial do mesmo objecto, no momento da celebração do contrato, bastará uma referência genérica ou alternativa ao conteúdo concreto da prestação a realizar; tudo está em que, mais tarde, seja viável a determinação, segundo um critério legal ou consoante do próprio contrato: basta, em suma, que o objecto deste seja determinável.

É necessário que o trabalho subordinado ocupe, na vida do devedor, um espaço limitado, de modo que o crédito laboral não se apresente como algo de semelhante a um direito sobre a sua pessoa.

A conformação da prestação concreta pelo devedor de trabalho pode não ocorrer, nem ter cabimento, sem que haja lugar para a suposição de que o objecto do contrato fica por determinar e de que o cumprimento da obrigação correspondente não pode ser exigido.

2.2.2.1. Possibilidade física

Para que o contrato de trabalho seja válido, exige-se que seja fisicamente possível a actividade estipulada. Este requisito entende-se em termos de abranger condições bastante diversas, materiais ou naturais, isto é, derivadas da “*natureza das coisas*”, cuja falta implica a inexecutabilidade da prestação.

Cfr art. 401º/3 CC dispõe: “*só se considera impossível a prestação que o seja relativamente ao objecto e não apenas em relação à pessoa do devedor*”. É a regra geral de que só a impossibilidade objectiva da prestação poderá afectar a validade do negócio. Tal regra

¹² EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)* Vol. I, 2016.

¹³ Idem

deixa à margem os casos em que a prestação só seja possível para o devedor concreto, isto é, subjectivamente.

É em presença do conjunto das estipulações definidoras do condicionamento material da prestação que a sua possibilidade natural deve ser apreciada precisamente porque, nos termos observados, esse condicionamento “penetra” no objecto do dever laboral, delimitando o âmbito do compromisso do trabalhador.

2.2.2.2. Licidade

O objecto do contrato não deve ser “*contrário à lei*”, diz o art. 280º/1 CC. Em termos gerais, está nessas condições o objecto de um negócio jurídico “quando viola uma disposição da lei, isto é, quando a lei não permite uma combinação negocial com aqueles efeitos ou sobre aquele objecto mediato”. Trata-se de contratos nulos por ilicitude do objecto (art. 16º LCT). No entanto, a actividade prometida pode ser lícita em si mesma; e, todavia, ter que se considerar ilícita por virtude de certos elementos conexos ou concomitantes. Tal é, em primeiro lugar, o caso em que a actividade é atingida pela ilicitude do fim a que se destina.¹⁴ Outros casos em que a licitude do trabalho em si mesmo não obsta a que se considere ilícito o objecto do contrato relacionam-se com certas actividades perante as quais a lei estabelece proibições ou limitações fundadas em elementos conexos à pessoa do trabalhador. Trata-se, nomeadamente, de casos em que relevam a idade e o sexo. Assim, o art. 122º LCT, por um lado, e os arts. 8º DL 392/79, de 20/9, e 16º L 4/84, de 5/4, por outro, envolvem a possibilidade do condicionamento, limitação ou proibição do exercício de certos tipos de actividade, respectivamente, por menores e por mulheres. Há determinadas actividades cuja realização está vedada aos menores, por serem perigosas “*para o seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral*”. *Identicamente, a mulher está impedida de exercer certos trabalhos susceptíveis de implicarem “riscos efectivos ou potenciais para a função genética”*.¹⁵

É só esta maior intensidade dos riscos envolvidos em certos tipos de trabalho que conduz o legislador a proibí-los ou condicioná-los expressamente; a defesa dos referidos a valores impõe-se, em geral, para quaisquer trabalhadores e seja qual for o género de actividade estipulado (arts. 19º-c, 40º e 41º LCT).

2.2.2.3. O termo

¹⁴ DE LIMA, Pires, VARELA, Antunes, *Código Civil Anotado*, Volume I, 4ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

¹⁵ MONTEIRO, Luís Miguel, DE BRITO, Pedro Madeira, MARTINEZ, Pedro Romano, VASCONCELOS, Joana, DRAY, Guilherme, da Silva, Luís Gonçalves, *Código de Trabalho Anotado*, 8ª Edição, Almedina, 2009.

“*Se for estipulado que os efeitos do negócio jurídico comecem ou cessem à partir de certo momento*” seguindo a formulação do art. 278º CC, diz-se que ao mesmo negócio foi posto um termo, respectivamente, suspensivo (inicial) ou resolutivo (final).¹⁶

O termo suspensivo ou inicial, é admitido pelo art. 9º LCT, embora com a exigência de que conste de documento escrito e assinado por ambas as partes. O termo resolutivo ou final, cabe no âmbito do regime instituído pelos arts. 41º a 54º DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro: trata-se aí, com efeito, somente da oposição de termo resolutivo (prazo de duração) ao contrato de trabalho.

São três as ideias mestras deste regime, abstraindo dos aspectos que especificamente respeitam à cessação dos vínculos em causa:

- a) Admissibilidade do contrato a termo certo e incerto;
- b) Exigência de uma razão objectiva e explícita para a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, e independentemente da duração;
- c) Permissão do encadeamento de contratos a termo certo (por máximo de duas renovações) até ao limite de três anos.

Existe o termo certo quando se trata de um momento ou acontecimento que seguramente ocorrerá em momento rigorosamente determinado. Fala-se, ao invés, de termo incerto para significar um evento que seguramente ocorrerá, mas em momento indeterminado.

O DL 64-A/89 fez reentrar no campo da legalidade a contratação de trabalho incerto. Fê-lo, todavia, numa postura restritiva e cautelar: são tipificadas, dentro da lista de hipóteses a que, em geral, se liga a possibilidade de celebração do contrato de trabalho a termo, aquelas, em reduzido número, que justifiquem a oposição de termo incerto (arts. 41º/1 e 48º LCT). A lei exige não só que exista motivação ou justificação da celebração do contrato a termo; é necessário que ela integre uma tipologia descrita pelo art. 41º/1 DL 64-A/89, e, ainda, que seja indicada no documento escrito de que constarão as estipulações contratuais (art. 42º/1-e DL 64-A/89).

Se a situação concreta não preencher nenhuma das hipóteses enumeradas no art. 41º/1 DL 64-A/89 ou se não constar no contrato a “*indicação do motivo justificativo*”, a consequência é a mesma: tem-se por inválida a estipulação do termo, o vínculo é considerado de duração indeterminada (arts. 41º/2 e 42º/3 DL 64-A/89).

¹⁶ FERNANDES, Luís Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil I, Introdução aos Pressupostos da Relação Jurídica*, 3ª Edição, Revista e Actualizada, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2001.

O contrato a termo é, um negócio formal. Pelo art. 42º/1 DL 64-A/89, é exigida a forma escrita, cuja a inobservância tem a consequência restrita de invalidar a aposição de termo mantendo-se, portanto o contrato válido, mas passando a ter duração indeterminada (art. 42º/3 DL 64-A/89). Trata-se, pois, de uma exigência de forma *ad substantiam ou ad essentiam*, mas apenas no tocante à cláusula de duração.

O art. 3º/2 L 38/96 de, 31 de Agosto, veio esclarecer que a forma escrita é também exigida para a “prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente”.

2.2.2.4. Condição

De harmonia com a formulação do art. 270º CC, designa-se por condição “*um acontecimento futuro e incerto*” ao qual as partes subordinem “*a produção dos efeitos do negócio jurídico ou a sua resolução*”. Ter-se-á assim, respectivamente uma condição suspensiva ou uma condição resolutiva.¹⁷

Quanto à condição suspensiva, não há qualquer dúvida: o art. 9º (ao contrato de trabalho pode ser aposta condição ou termo suspensivo, mas a correspondente cláusula deve constar de documento assinado por ambas as partes) LCT, admite-a, desde que exarada em documento assinado por ambas as partes.

No que toca à condição resolutiva, a lei é omissa e há que preencher a lacuna pelos meios usuais.

A admissibilidade da contratação a termo incerto, introduzida pelo DL 64-A/89, leva a considerar, no limite, como susceptível de legitimar a aposição de condição resolutiva a ocorrência de situação enquadrável na restrita tipologia do art. 48º DL 64-A/89.

2.2.3. Declaração negocial

Se o contrato de trabalho é um negócio jurídico à semelhança de outros negócios jurídicos, a declaração negocial faz parte dos seus elementos.

Segundo Mota Pinto¹⁸ ‘*a declaração negocial é um elemento verdadeiramente integrante do negócio jurídico, conduzindo a sua falta a inexistência material de negócio*’.

No contrato de trabalho, a declaração negocial é expressa através da manifestação e exteriorização é feita através da celebração do contrato.

¹⁷ Idem

¹⁸ PINTO, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª edição actualizada, Coimbra Editora, Limitada, 1989.

Como facilmente se pode concluir, a validade de negócio está dependente do preenchimento dos pressupostos de sua validade, designadamente pressupostos subjectivos das partes bem como pressupostos objectivos.

Como se fez notar anteriormente, o contrato de trabalho é um negócio jurídico, sendo certo que a vontade, o conteúdo dessa vontade e dessa eficácia são condições de existência. Não nos repugna considerarmos estes elementos como sendo de igual modo os da conceptualização do negócio jurídico, designadamente, sujeito, objecto e garantia.

2.2.3. O Princípio da força normativa da constituição face as leis infra constitucionais

A abrangência do princípio é explicada por CANOTILHO¹⁹: *“na solução dos problemas jurídico-constitucionais deve dar-se prevalência aos pontos de vista que, tendo em conta os pressupostos da constituição (normativa), contribuem para uma eficácia óptima da lei fundamental. Consequentemente, deve dar-se primazia às soluções hermenêuticas que, compreendendo a historicidade das estruturas constitucionais, possibilitam a ‘atualização normativa, garantindo, do mesmo pé, a sua eficácia e permanência”*

Na aplicação das normas constitucionais, de acordo com esse princípio, deve-se conferir a sua máxima efectividade. Trata-se, portanto, de preceito intimamente ligado à própria soberania da Constituição da República, como Lei Fundamental de um Estado que confere legitimidade para o resto do ordenamento jurídico.

Com efeito, o princípio da força normativa da Constituição reflecte à noção de que não basta que a norma legal esteja expressa no texto constitucional, para que seja considerada Lei Fundamental de um Estado, é necessário, antes, que verse sobre os fundamentos da nação e seus respectivos anseios.²⁰

Esse princípio teve como maior precursor, o doutrinador alemão Konrad Hesse²¹ que afirmava que toda norma constitucional deve ser revestida de um mínimo de eficácia, sob pena de ser considerada *“letra morta”*.

Reduzindo-o à sua expressão mais simples, pode-se dizer que esse cânone interpretativo consubstancia um apelo aos aplicadores da constituição para que procurem dar preferência àqueles pontos de vista que, ajustando historicamente o sentido das suas normas,

¹⁹ CANOTILHO, Gomes, *Direito constitucional e teoria da Constituição*, 3.ed. Livraria Almedina, p.1.151

²⁰ <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-forca-normativa-e-supremacia-da-constituicao/190252884>

²¹ HESSE, Konrad. *Die Normative Kraft der Verfassung. A força normativa da Constituição*. Tradução Gilmar Mendes. Porto Alegre. 1991. P.20.

densifiquem a sua imperatividade, um apelo que se faz tanto mais necessário quanto sabemos que, ainda hoje, muitos juristas consideram as normas constitucionais como textos meramente programáticos, cuja implementação depende exclusivamente do legislador.

Considerando-se que toda norma jurídica e não apenas as normas da constituição precisa de um mínimo de eficácia, sob pena de perder ou sequer adquirir a vigência de que depende a sua aplicação, impõe-se reconhecer que sob esse aspecto o princípio da força normativa da constituição não encerra nenhuma peculiaridade da interpretação constitucional, em que pese a sua importância nesse domínio hermenêutico.²²

O art. 2 n° 4 da CRM estabelece um dos princípios estruturantes do Estado moçambicano; o da prevalência da Constituição sobre todos actos normativos. Este princípio justifica-se pelo facto de a Constituição da República ser a Lei Fundamental do Estado moçambicano, sendo nela em que se encontram subjacentes todas as normas que regulam a forma do Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e exercício do poder, o estabelecimento dos seus órgãos, os limites da sua actuação, os direitos fundamentais das pessoas e suas garantias. Por virtude desse princípio, as normas jurídicas infraconstitucionais, buscarão o fundamento da sua validade nas normas constitucionais, sendo conseqüentemente inconstitucionais as que contrariam os preceitos daquele instrumento normativo.

CAPÍTULO III: DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 29 DA LEI DO TRABALHO E CONCEITO DE CRIANÇA, SEUS DIREITOS NO ORDENAMENTO JURIDICO MOÇAMBICANO

3.1. Da (in)constitucionalidade do artigo 29 da Lei do Trabalho face ao art. 121 n° 4 da Constituição da Republica de Moçambique

Em sede do Direito Civil e nos termos do artigo 222 do CC, é menor qualquer pessoa que não tenha completado 21 anos de idade. Como tal, esta pessoa é considerada incapaz em sede de exercício de alguns direitos e excepcionalmente poderá exercer os outros, designadamente os constantes do artigo 127 do CC.

²² COELHO, Inocêncio Mártires, *Métodos e Princípios de Interpretação Constitucional*, Comunicação apresentada no XXIV Congresso Brasileiro de Direito Constitucional – 15 Anos de Constituição / Os caminhos do Brasil – promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, em São Paulo, nos dias 12, 13 e 14 de maio de 2004.

No que concerne à capacidade de gozo, nos termos do artigo 67 do CC, sua capacidade de gozo é genérica.²³

Já em sede do Direito do Trabalho, a capacidade para celebrar contratos é vista noutro ângulo, não se trata de capacidade jurídica de gozo, esta regra encontra espaço no Código Civil, havendo particularidades na capacidade jurídica de exercício. Assim, nos termos do artigo 29, número 2 da LT, o menor de 15 anos pode celebrar contrato desde que seja autorizado por escrito pelo seu representante legal.²⁴

A questão que se levanta em torno de admissão ao trabalho é que o artigo 121, número 4 da Constituição da República de Moçambique²⁵ estabelece ‘*que é proibido o trabalho de crianças quer em idade de escolaridade obrigatória, quer em qualquer outra*’.

Por outro lado, o art. 29, número 2 da LT, estabelece ‘*que excepcionalmente o empregador pode admitir ao trabalho o menor que tenha completado 15 anos de idade, mediante autorização do seu representante legal*’.

Ora se por um lado a Constituição da Republica proíbe o trabalho de criança e por outro a Lei do Trabalho permite a celebração de contrato de trabalho por menores que tenham quinze anos de idade, importa trazer a noção de criança que devemos ter nos termos da Constituição e se tal noção coincide com a idade para admissão ao trabalho prevista na Lei do Trabalho.

A nossa Constituição limita-se a proibir o trabalho de criança, mas não define o que é criança. Em todo caso, podemos nos socorrer da Lei n.º 7/2008, de 9 de Junho (Lei de protecção e promoção dos direitos da Criança) que no seu artigo 3, numero 1 estabelece que ‘*considera-se criança toda pessoa menor de 18 anos de idade*’.²⁶

Por seu turno, a Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Estado Moçambicano e desta forma acolhido nosso ordenamento jurídico através da Resolução n.º 19/90, de 23 de Outubro dispõe no seu artigo 1 que ‘*para efeitos da presente convenção considera-se criança todo ser humano menor de 18 anos, salvo se, nos termos da lei que lhe for aplicável, a maioridade for atingida mais cedo*’.

²³ FERNANDES, Luís Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol. I, Edição da Associação Académica da Faculdade Direito de Lisboa, 1983.

²⁴ Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto que aprova a nova Lei do trabalho

²⁵ Constituição da República de Moçambique 2004, Publicada no Boletim da República, 1ª Série, nº 51 de 22 de Dezembro de 2004 - atualizada pela Lei 1/2018 de 12 de Junho

²⁶ Lei n.º 7/2008, de 9 de Junho (Lei de protecção e promoção dos direitos da Criança)

A Carta Africana do Bem-Estar da Criança, ratificada através da Resolução n.º 20/98, de 26 de Maio, define Criança no artigo 2 referindo que ‘*para propósitos julgados importantes nesta carta, ser uma criança significa todo ser humano com a idade inferior à 18 anos*’.

Nestes moldes, é nosso entendimento de que o conceito de Criança adoptado pelo nosso legislador está associado à ideia de que, só se considera criança o indivíduo de idade inferior a 18 anos.

É este conceito que se deve aliar a criança que a Constituição laboral se refere.

Ora se o artigo 124, número 4 da CRM proíbe o trabalho de crianças (aqueles que tem idade inferior a 18 anos) há que pôr em causa a constitucionalidade do número 2, do artigo 29 da Lei do Trabalho que permite a celebração de contrato de trabalho por menores que tenham completado quinze anos de idade mediante à autorização do seu representante legal.²⁷

Baltazar Egídio entende que ‘a proibição constitucional não pode ser posta em causa por uma norma infra-constitucional. E porque a Constituição Laboral proíbe a celebração de contrato por menores de idade inferior a 18 anos de idade, não é a Lei do Trabalho que pode permitir a celebração de contrato de trabalho por menores que tenha 15 anos de idade (número 2, do artigo 29 da LT). Por estas razões e porque as normas constitucionais prevalecem sobre todas as outras normas restantes no ordenamento jurídico moçambicano nos termos do número 4 do artigo 2 da CRM. Entende-se que o número 2, do artigo 29 da LT é materialmente inconstitucional.

Entendemos que o artigo 121, número 4 da CRM, quanto ao grau vinculativo é uma norma imperativa que não admite o seu afastamento. É uma norma preceptiva, proibitiva (*non facere*), pois proíbe o exercício de actividade por menores quer em idade de escolaridade, quer em qualquer outra.²⁸

O Conselho Constitucional através do acórdão n.º 1/CC/2022, declara como inconstitucional as normas contidas no n.º 2 do artigo 26 e nos n.º 1 e 2 do artigo 27, e não declara como inconstitucional o número 1 do artigo 26 todos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Antiga Lei do Trabalho, o mesmo conteúdo que constava do número 1 do artigo 26, foi mantido no número 2 do artigo 29 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto que aprova a nova Lei do trabalho, que estabelece ‘*excepcionalmente, o empregador pode admitir ao*

²⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)* Vol. I, 2016.

²⁸ Idem

trabalho o menor que tenha completado 15 anos de idade, mediante autorização do seu representante legal.²⁹

Sustenta a presente norma como constitucional porque as normas contidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 23, artigo 26 e n.os 1 e 2 do artigo 27, todos da antiga Lei do Trabalho, não violam a CRM e nem contrariam o desiderato constitucional de abolição do trabalho das crianças, contido na norma do n.º 4 do artigo 121 da CRM e conformam-se igualmente com o preceito constitucional consagrado no n.º 5 do artigo 123 da CRM que habilita o Estado a adoptar políticas nacionais de juventude que visem promover o acesso ao primeiro emprego de jovens, bem como os instrumentos internacionais validamente ratificados pelo Estado moçambicano.

As referidas normas é permitir que, gradualmente, o menor ingresse no mercado do trabalho, sem prejudicar o seu desenvolvimento humano, daí que se elencam os termos e condições sem os quais o menor não pode ingressar e torna-se importante avaliar o impacto social que uma medida de inconstitucionalizar aquelas normas da Lei do Trabalho pode ter, o que pode, por fim, desvirtuar por completo o fim último do Estado que é o desenvolvimento humano, social e económico da sociedade alicerçado na participação de todos os cidadãos, através das suas competências, habilidades e saberes, bem como quebraria a renda de milhares de famílias que dependem do trabalho de adolescentes e jovens.

À partida, a Constituição não exclui o trabalho de crianças, mas impõe um dever especial de protecção do menor em situação laboral. Portanto, a proibição constante do n.º 4 do artigo 121 da CRM é relativa, não podendo, qualquer trabalho de crianças pôr em causa o desenvolvimento livre e integral da personalidade daquelas.

Deste modo, o n.º 4 do artigo 121 da CRM não é uma norma executável de per se e não é directamente aplicável, carecendo de intervenção deferida do Legislador ordinário, com vista a fixar a idade de escolaridade obrigatória.

Todavia, não pode o Legislador ordinário, utilizando a sua livre margem de apreciação e decisão, desnaturar o conceito de idade de escolarização obrigatória, a pretexto de autorizar situações de trabalho de crianças que comprometam o livre desenvolvimento integral da

²⁹ Acórdão n.º 1/CC/2022 de 14 de Janeiro, Processo n.º 06/CC/2021, Fiscalização sucessiva da constitucionalidade e da legalidade: O pedido de apreciação e declaração da inconstitucionalidade, o Conselho Constitucional delibera: a) declarar inconstitucionais as normas contidas no n.º 2 do artigo 26 e nos n.os 1 e 2 do artigo 27, ambos da Lei n.º 23/2007, Lei do Trabalho, publicada no Boletim da República, I Série, n.º 31, de 1 de Agosto; b) não declarar inconstitucionais as normas vertidas nos n.os 2 e 3 do artigo 23, e no n.º 1 do artigo 26, ambos da Lei n.º 23/2007, Lei do Trabalho, publicada no Boletim da República, I Série, n.º 31, de 1 de Agosto.

sua personalidade, daí que esta excepcional permissão de trabalho de crianças deve ser acompanhada de medidas adequadas de dissuasão de práticas laborais nocivas à integridade física e psicológica da criança.

Dispõe o n.º 1 do artigo 26 da Lei do Trabalho³⁰, com a epígrafe, «Admissão ao trabalho», que “1. O empregador só pode admitir ao trabalho o menor que tenha completado quinze anos de idade, mediante autorização do seu representante legal”. Do atrás exposto, resulta que esta norma não é incompatível com o disposto no n.º 4 do artigo 121 da CRM que reza: “É proibido o trabalho de crianças quer em idade de escolaridade obrigatória, quer em qualquer outra”, pois de acordo com a Lei n.º 18/2018, de 28 de Dezembro, que regulamenta este preceito constitucional, a idade de escolaridade obrigatória é até 15 anos. O n.º 2 do artigo 26 da Lei do Trabalho, que dispõe “Por diploma específico o Conselho de Ministros define a natureza e condições em que, excepcionalmente, a prestação de trabalho pode ser realizada por menores de idade compreendida entre doze e quinze anos”, é inconstitucional porque submete à prestação de trabalho crianças com idade inferior à idade de escolaridade obrigatória, isto é, 15 anos. Portanto, as crianças referidas no n.º 2 do artigo 26 da Lei de Trabalho, porque menores de 15 anos, não são capazes para a prestação de actividade laboral na República de Moçambique. O n.º 4 do artigo 121 da CRM estabelece uma proibição expressa de empregabilidade de crianças em idade de escolaridade obrigatória. Ora, tal idade é sempre determinada por lei ordinária, para afirmar-se que o n.º 4 do artigo 121 da CRM é uma cláusula restritiva móvel, cujo conteúdo concretizador depende da vontade do legislador ordinário.

3.2. Conceito de Criança e seus Direitos no Ordenamento Jurídico Moçambicano

A Lei n.º 7/2008, de 9 de Junho (Lei de protecção e promoção dos direitos da Criança) que no seu artigo 3, número 1 estabelece que ‘*considera-se criança toda pessoa menor de 18 anos de idade*’.

Por seu turno, a Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo nosso ordenamento jurídico através da Resolução n.º 19/90, de 23 de Outubro dispõe no seu artigo 1 que ‘*para efeitos da presente convenção considera-se criança todo ser humano menor de 18 anos, salvo se, nos termos da lei que lhe for aplicável, a maioridade for atingida mais cedo*’.³¹

³⁰ Lei n.º 23/2007, Lei do Trabalho, publicada no Boletim da República, I Série, n.º 31, de 1 de Agosto.

³¹ <https://www.unicef.org/mozambique/conven%C3%A7%C3%A3o-sobre-os-direitos-da-crian%C3%A7a>

A Carta Africana do Bem-Estar da Criança, ratificada através da Resolução n.º 20/98, de 26 de Maio, define Criança no artigo 2 referindo que *‘para propósitos julgados importantes nesta carta, ser uma criança significa todo ser humano com a idade inferior a 18 anos’*.

Ao nível da protecção da infância, é imprescindível destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC), adoptada em 1989 para reconhecer que os cidadãos menores de 18 anos devem gozar de protecção e cuidados particulares. A CDC estabeleceu o padrão internacional mais aceite de direitos da criança, e é o instrumento juridicamente vinculativo, com outros tratados internacionais do âmbito do direito humanitário, incorporando toda a gama de DH citada acima. Ainda que seja fundada sobre os direitos inerentes à todos os indivíduos, baseia-se igualmente nas questões relativas às necessidades e vulnerabilidades específicas das crianças.

A Convenção procura consolidar a noção do estatuto de criança como seres humanos detentores de direitos e responsabilidades próprias (de acordo com a sua idade e estágio de desenvolvimento) e exercer, de certa maneira, uma pressão no sentido de uma melhor satisfação das necessidades conhecidas da criança. As partes signatárias da Convenção estão, no fundo, a assumir o papel de implementadores dos direitos da criança no sentido de assegurar que todas as crianças, e não apenas algumas, se beneficiem de uma qualidade de vida básica e digna.

Os direitos da criança assentam em quatro princípios gerais, que se assumem como os requisitos subjacentes à todos os direitos: **o princípio da não-discriminação** (art.2); **o da aderência ao melhor interesse da criança** (art.3); **o direito à vida, à sobrevivência, ao desenvolvimento** (art.6); e **o direito de participação** (art.12).

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A. Conclusão

Do estudo feito, que me foi incumbido, pode-se concluir que a Inconstitucionalidade significa que há uma desconformidade de comportamento em relação à Constituição no seu todo, lei fundamental e padrão de conduta.

Entendemos de que o conceito de Criança adoptado pelo nosso legislador está associado à ideia de que, só se considera criança o indivíduo de idade inferior a 18 anos.

É este conceito que se deve aliar a criança que a Constituição laboral se refere.

Ora se o artigo 121, número 4 da CRM proíbe o trabalho de crianças (aqueles que tem idade inferior a 18 anos) há que pôr em causa a constitucionalidade do número 2 do artigo 29 da Lei do Trabalho que permite a celebração de contrato de trabalho por menores que tenham completado quinze anos de idade mediante a autorização do seu representante legal.

A proibição constitucional não pode ser posta em causa por uma norma infra-constitucional. E porque a Constituição Laboral proíbe a celebração de contrato por menores de idade inferior a 18 anos de idade, não é a Lei do Trabalho que pode permitir a celebração de contrato de trabalho por menores que tenha 15 anos de idade (número 2 do artigo 29 da LT). Por estas razões e porque as normas constitucionais prevalecem sobre todas as outras normas restantes no ordenamento jurídico moçambicano nos termos do número 4 do artigo 2 da CRM. Entende-se que o número 2 do artigo 29 da LT é materialmente inconstitucional.

Entendemos que o artigo 121, número 4 da CRM, quanto ao grau vinculativo é uma norma imperativa que não admite o seu afastamento. É uma norma preceptiva, proibitiva (non facere), pois proíbe o exercício de actividade por menores quer em idade de escolaridade, quer em qualquer outra.

B. Recomendações

Pelo exposto recomenda-se:

- Fiscalização sucessiva da constitucionalidade e da legalidade do número 2 do artigo 29 da Lei do Trabalho, através do Conselho Constitucional e para o efeito as entidades elencadas na Constituição da República com o direito de solicitar a inconstitucionalidade da norma exerçam essa faculdade em defesa dos direitos fundamentais das crianças;
- É necessário que o legislador ordinário estabeleça mecanismos concretos para admissão no exercício da actividade laboral de cidadãos, estabelecendo com 18 anos de idade como limite mínimo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Doutrina

- **ALFREDO**, Benjamim, Noções Gerais do Direito do Trabalho, Maputo, 2010.
- **CANOTILHO**, Gomes, Direito constitucional e teoria da Constituição, 3.ed. Livraria Almedina.
- **COELHO**, Inocêncio Mártires, Métodos e Princípios de Interpretação Constitucional, Comunicação apresentada no XXIV Congresso Brasileiro de Direito Constitucional – 15 Anos de Constituição / Os caminhos do Brasil – promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, em São Paulo, nos dias 12, 13 e 14 de maio de 2004.
- **DA SILVA**, Suzana Tavares, Direito Constitucional I, Instituto Jurídico, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, 2016.
- **DE LIMA**, Pires, VARELA, Antunes, Código Civil Anotado, Volume I, 4ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- **EGÍDIO**, Baltazar Domingos, Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho) Vol. I, 2016.
- **FERNANDES**, Luís Carvalho, Teoria Geral do Direito Civil I, Introdução aos Pressupostos da Relação Jurídica, 3ª Edição, Revista e Actualizada, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2001.
- **FERNANDES**, Luís Carvalho, Teoria Geral do Direito Civil, Vol. I, Edição da Associação Académica da Faculdade Direito de Lisboa, 1983.
- **HESSE**, Konrad. Die Normative Kraft der Verfassung. A força normativa da Constituição. Tradução Gilmar Mendes. Porto Alegre. 1991. P.20.
- **LEITÃO**, Luís Manuel Teles de Menezes, Código de Trabalho Anotado. 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2004.
- **MIRANDA**, Jorge. Manual de direito constitucional. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1990.
- **MONTEIRO**, Luís Miguel, DE BRITO, Pedro Madeira, MARTINEZ, Pedro Romano, VASCONCELOS, Joana, DRAY, Guilherme, da Silva, Luís Gonçalves, Código de Trabalho Anotado, 8ª Edição, Almedina, 2009.
- **PINTO**, Carlos Alberto da Mota, Teoria Geral do Direito Civil, 3ª edição actualizada, Coimbra Editora, Limitada, 1989.

- **TAVARES**, André Ramos, Curso de Direito Constitucional, São Paulo, Editora Saraiva, 10ª edição.

2. Legislação

- Constituição da República de Moçambique – 2004 – Publicada no Boletim da República, 1ª Série, nº 51 de 22 de Dezembro de 2004 - atualizada pela Lei 1/2018 de 12 de Junho
- Código Civil da República de Moçambique – atualizado pelo Decreto – Lei nº. 3/2006, de 23 de Agosto – Publicado no Boletim da República 1ª Série, nº. 34, de 23 de Agosto de 2006.
- Lei n.º 23/2007, Lei do Trabalho, publicada no Boletim da República, I Série, n.º 31, de 1 de Agosto.
- Lei n.º 7/2008, de 9 de Junho (Lei de protecção e promoção dos direitos da Criança)
- Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto que aprova a nova Lei do trabalho.

3. Sítios da Internet

- <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-forca-normativa-e-supremacia-da-constituicao/190252884> acessado em 20/06/2024, pelas 15horas.
- <https://www.unicef.org/mozambique/conven%C3%A7%C3%A3o-sobre-os-direitos-da-crian%C3%A7a> acessado em 23/07/2024, pelas 20horas.

4. Outras Fontes

- **COELHO**, Inocêncio Mártires, Métodos e Princípios de Interpretação Constitucional, Comunicação apresentada no XXIV Congresso Brasileiro de Direito Constitucional – 15 Anos de Constituição / Os caminhos do Brasil – promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, em São Paulo, nos dias 12, 13 e 14 de maio de 2004.
- **Dr. António Salomão Chipanga**, ficha de apontamentos de Ciência Política e Direito Constitucional com o tema: Constitucionalismo Moçambicano, págs. 2 a 6, 2016.