



FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**REGIME INDEMNIZATÓRIO APLICÁVEL À CESSAÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO PRECEDIDA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL POR MOTIVO
RESPEITANTE AO EMPREGADOR EM MOÇAMBIQUE**

Autora: Daurília Isaura do Rosário Boca

Supervisor: Me. Abílio Diolé

MAPUTO

Julho de 2025



FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**REGIME INDEMNIZATÓRIO APLICÁVEL À CESSAÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO PRECEDIDA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL POR MOTIVO
RESPEITANTE AO EMPREGADOR EM MOÇAMBIQUE**

Trabalho de Fim do Curso elaborado pela Licencianda Daurília Isaura do Rosário Boca, sob a orientação e supervisão do Me. Abílio Diole, submetido à Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, como requisito parcial para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito.

Autora: Daurília Isaura do Rosário Boca

Supervisor: Me. Abílio Diole

MAPUTO

Julho de 2025



FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

**REGIME INDEMNIZATÓRIO APLICÁVEL À CESSAÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO PRECEDIDA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL POR MOTIVO
RESPEITANTE AO EMPREGADOR EM MOÇAMBIQUE**

MEMBROS DO JÚRI

**TRABALHO DE FIM DE CURSO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE
LICENCIATURA EM DIREITO**

Presidente: _____

Supervisor: _____

Arguente: _____

Daurília Isaura do Rosário Boca

Maputo, ____/____/2025

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Daurília Isaura do Rosário Boca, afirmo, com total responsabilidade e honestidade, que este Trabalho de Fim de Curso foi completamente elaborado por mim, baseado em minha própria pesquisa e com o apoio das orientações do meu orientador acadêmico. Declaro que este trabalho não foi apresentado anteriormente, nem em sua totalidade nem em partes, para a obtenção de qualquer grau acadêmico em outra instituição de ensino superior. O conteúdo aqui apresentado reflete exclusivamente meu esforço individual, em conformidade com o Regulamento das Actividades Curriculares da Licenciatura em Direito, vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. As fontes utilizadas foram devidamente citadas ao longo do texto e na bibliografia, respeitando rigorosamente as normas éticas e acadêmicas.

A Autora

(Daurília Isaura do Rosário Boca)

Maputo, ____/____/2025

DEDICATÓRIA

Dedico

Ao meu avô **Rogério Samussone Miambo**, àquele que sempre foi o farol da minha caminhada com todo o amor e admiração que tenho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me permitir chegar até aqui. Foi Ele quem me concedeu sabedoria, força e direcção ao longo desta jornada.

Ao meu avô, Rogério Samussone Miambo, a minha eterna gratidão por acreditar em mim, por ver potencial onde, por vezes, nem eu via, por investir na minha educação e impulsionar-me, com amor e firmeza, a nunca desistir.

À minha mãe, Nilsa Miambo, pelo amor, pelo apoio incansável e pelos inúmeros sacrifícios feitos para que eu chegasse até aqui; e ao meu pai, Tércio Boca, pelo apoio prestado ao longo da minha formação.

À minha tia, Adelina FáuZIA, pelo amor, conselhos sábios e cuidado constante.

À avó Felismina Boca, tio Eddie Miambo e tio Lizandro Sousa, pelo apoio durante a minha trajectória académica, bem como a todos os meus familiares que me apoiaram, directa e indirectamente, neste percurso.

Ao Teacher André Sique, pela amizade, apoio e conselhos sábios durante a minha formação.

Ao meu supervisor, Me. Abílio Diolé, pela disponibilidade, paciência, orientação e apoio durante a escrita desta monografia.

Ao Dr. Jorge Ouana e ao maza Rachide Assane, pelo apoio, esclarecimentos deixados no processo de elaboração da presente monografia.

Ao André Timana pela sugestão do tema, apoio, incentivo e orações em meu favor.

Aos meus queridos amigos de caminhada Amália Tucha, Haylton Mateus e Manuel Nomboro, pelo carinho, incentivo, apoio e orações em meu favor.

Ao Edgar Teia, Eunice Chindela, Idálio Djedje, Márcio Manjate e Karen Mimbir, pela amizade, pelos momentos alegres partilhados ao longo desta caminhada, assim como ao Wilson Vubil e Axel Armando pela paciência e apoio prestado no processo de elaboração desta monografia.

EPÍGRAFE

Quando nada parece dar certo, eu vou e olho o cortador de pedras martelando sua rocha talvez cem vezes, sem que nem uma única rachadura apareça. Mas na centésima primeira martelada a pedra se abre em duas, e eu sei que não foi aquela que conseguiu isso, mas todas as que vieram antes.

(Jacob Riis)

RESUMO

A presente monografia tem como objectivo analisar criticamente o regime jurídico aplicável à suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador, com especial enfoque na indemnização atribuída ao trabalhador em caso de posterior cessação do vínculo. Verifica-se que a legislação moçambicana estabelece um critério indemnizatório que suscita controvérsias, ao remeter para o regime da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, mesmo quando a suspensão decorre de causas objectivas e não imputáveis à conduta culposa do empregador. Essa remissão revela-se inadequada e desproporcional, considerando que a suspensão por motivos económicos, tecnológicos ou estruturais não pressupõe ilicitude ou violação dos deveres contratuais. A presente investigação destaca a necessidade de maior coerência sistemática e de uma resposta normativa mais justa, que assegure o equilíbrio entre a protecção do trabalhador e a previsibilidade das decisões empresariais em contextos de crise.

Palavras-chave: Suspensão do contrato de trabalho; Indemnização; Cessação

ABSTRACT

This monograph aims to critically analyze the legal framework applicable to the suspension of employment contracts for reasons concerning the employer, with a particular focus on the compensation awarded to the employee in the event of subsequent termination. It appears that Mozambican law establishes a compensation criterion that raises controversy by referring to the system of termination with just cause at the employee's initiative, even when the suspension is due to objective causes not attributable to the employer's negligent conduct. This reference proves inadequate and disproportionate, given that suspension for economic, technological, or structural reasons does not presuppose unlawfulness or a breach of contractual obligations. This research highlights the need for greater systematic coherence and a fairer regulatory response that ensures a balance between employee protection and the predictability of business decisions in crisis contexts.

Keywords: Suspension of employment contracts; Compensation; Termination.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- **Apud.** – Citado por.
- **BR.** – Boletim da República.
- **Cfr.** – Confira/confrontar.
- **Ed.** – Editora.
- **Ibidem.** – Na mesma obra.
- **Idem.** – Mesmo autor e obra.
- **N.º** - Número.
- **Op.Cit.** – Opere citato (na obra citada).
- **P.** – Página.
- **Pp.** - Páginas.
- **Se.** – Sem editora.
- **TFC.** – Trabalho de Fim de Curso.
- **Vd.** – Veja/consulte.
- **Vol.** – Volume.
- **CT.** – Código de Trabalho.
- **LGT.** – Lei geral do trabalho.
- **Ss.** – Seguintes.

INDICAÇÕES DE LEITURA

- i. As referências bibliográficas devem indicar o nome do autor, data de publicação, título da obra, editora, local de edição, ano e número da página consultada;
- ii. Quando for necessário enfatizar uma ideia, conceito ou tema, poderá ser usado negrito ou itálico;
- iii. O itálico será também utilizado para destacar palavras ou expressões escritas em língua estrangeira.

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS.....	iii
EPÍGRAFE.....	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	vii
INDICAÇÕES DE LEITURA.....	viii
INTRODUÇÃO.....	1
i. Apresentação do tema.....	1
ii. Contextualização	1
iii. Delimitação do tema.....	3
A. Delimitação substancial.....	3
B. Delimitação espacial	3
C. Delimitação temporal.....	3
iv. Justificativa	3
v. Problema.....	4
vi. Hipóteses	5
A. Hipótese negativa.....	5
B. Hipótese positiva.....	6
vii. Objectivos.....	6
A. Objectivo geral.....	6
B. Objectivos específicos.....	6
viii. Metodologia.....	6
ix. Estrutura do trabalho	7
CAPÍTULO I: DO CONTRATO DE TRABALHO	8
1. Contrato de trabalho	8
1.1. Noção	8
1.2. Características do Contrato de Trabalho.....	10
1.3. Deveres das partes.....	10
1.3.1. Deveres do trabalhador	11
1.3.2. Deveres do empregador.....	12
CAPÍTULO II: DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	13
1. Generalidades.....	13
2. Suspensão do contrato de trabalho.....	13

2.1. Noção e efeitos	13
2.2. Princípio da estabilidade do emprego	16
3. Modalidades da suspensão do contrato de trabalho	16
3.1. Suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador	17
CAPÍTULO III: O REGIME INDEMNIZATÓRIO APLICÁVEL À CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PRECEDIDA DE SUSPENSÃO	21
1. Enquadramento do regime indemnizatório aplicável à cessão do contrato de trabalho precedida de suspensão	21
2. A ratio da indemnização na cessação contratual	23
3. Incongruência legislativa e comparação entre regimes	24
4. A inversão lógica da culpa e os riscos para a previsibilidade jurídica.....	25
5. O caso do ordenamento jurídico português	27
6. O caso do ordenamento jurídico angolano.....	29
CONCLUSÃO.....	31
BIBLIOGRAFIA	33
Obras de referência	33
Legislação.....	33
Periódicos	34
Sítios de internet	34

INTRODUÇÃO

i. Apresentação do tema

O presente Trabalho de Fim do Curso (TFC) é subordinado ao tema: *Regime Indemnizatório Aplicável à Cessação do Contrato de Trabalho Precedida de Suspensão Contratual por Motivo Respeitante ao Empregador em Moçambique*. Este TFC é elaborado como requisito parcial para obtenção do grau de licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

ii. Contextualização

O Direito do Trabalho moçambicano tem passado por um processo de evolução normativa que acompanha, ainda que com as suas especificidades, os desafios enfrentados por diversas ordens jurídicas na busca por um equilíbrio entre a protecção do trabalhador e a sustentabilidade da actividade económica. Um dos temas mais delicados nesse domínio é a regulamentação da suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador, especialmente no que se refere aos efeitos indemnizatórios associados à eventual extinção do vínculo de trabalho após o período de suspensão.

A suspensão do contrato de trabalho constitui um mecanismo jurídico que visa manter a relação laboral em vigor, ainda que temporariamente suspensa, sem a prestação de trabalho e, em alguns casos, sem o pagamento da remuneração. Trata-se de uma impossibilidade superveniente e temporária da prestação do trabalho¹.

Em Moçambique nos primeiros anos pós-independência, a Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, regulava a suspensão do contrato de trabalho, todavia apenas na vertente respeitante ao trabalhador, prevendo situações como o serviço militar obrigatório, o período de comissão de serviço ou a privação provisória de liberdade, mas não abrangia os casos de suspensão por iniciativa do empregador². Este cenário viria a mudar com a entrada em vigor da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, que introduziu um regime mais abrangente, permitindo a suspensão do contrato de trabalho por razões conjunturais e de mercado motivos, económicos ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham ou venham afectar a actividade da entidade empregadora. Caso o impedimento persistisse, as partes podiam acordar a extinção do contrato,

¹ FERNANDES, Monteiro (2012). *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Ed.Almedina, Coimbra, P. 423.

² Cfr Art. 23 da Lei n.º 8/95, de 14 de Dezembro.

garantindo-se, contudo, o direito do trabalhador a indemnização, embora a lei não previsse expressamente um regime indemnizatório específico para esse caso³.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, o legislador moçambicano passou a prever que, nos casos em que a suspensão ultrapassasse três meses, o pagamento das remunerações seria suspenso, podendo as partes acordar a extinção do contrato, sem prejuízo das indemnizações a que o trabalhador tivesse direito. Ainda que o artigo relativo à suspensão não disciplinasse de forma autónoma essas indemnizações, remetia-se para o regime da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, previsto no artigo 128 da referida Lei⁴.

A mais recente Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, manteve esse regime, esta estabelece, no n.º 5 do artigo 133, um regime de remuneração decrescente durante o período de suspensão que é, nos primeiros três meses, de setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento, respectivamente, estabelecendo igualmente um limite mínimo de remuneração legalmente admissível correspondente ao salário mínimo do respetivo sector de actividade. No entanto, para os micros, pequenos e médios empregadores, a norma admite, excepcionalmente, o pagamento de até 50% do referido salário mínimo.⁵

Contudo, ultrapassado o período de três meses de suspensão sem que a situação de impedimento se resolva, o n.º 6 do artigo 133 da LT prevê a possibilidade de as partes acordarem a modificação ou extinção do contrato de trabalho, abrindo caminho para a cessação definitiva da relação laboral. Nessa hipótese, o trabalhador continua a ter direito a indemnização, a ser calculada nos termos aplicáveis à rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador empregador nos termos do artigo 139 da referida LT.⁶

A previsão legal da suspensão do contrato por iniciativa do empregador reflecte um esforço de equilíbrio entre os interesses do empregador, que se vê confrontada com dificuldades temporárias, e os direitos do trabalhador, tendo em vista a estabilidade do emprego.⁷

Neste contexto, o presente trabalho analisa o regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador em Moçambique, com especial enfoque na

³ Cfr. Art. 61 Lei n.º 8/98, de 20 de Julho.

⁴ Cfr. Art. 123 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto

⁵ Cfr., n.º 5 do art. 133 da LT, *Op. Cit*

⁶ Cfr., n.º 7 do art. 133 da LT, *Ibidem*.

⁷ FERNANDES, Monteiro (2012), *Op. Cit.* P. 423.

lógica indemnizatória adoptada, avaliando se esta garante justiça e segurança jurídica às partes envolvidas.

iii. Delimitação do tema

A. Delimitação substancial

O trabalho em análise centra-se na crítica do regime jurídico da indemnização devida ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo de suspensão respeitante ao empregador, conforme previsto no n.º 7 do artigo 133 da LT. Embora o Direito do Trabalho abarque diversas modalidades de cessação do vínculo laboral, o presente monografia limitar-se-á ao estudo da cessação do contrato após a suspensão do mesmo por iniciativa do empregador, especificamente nos casos em que tal suspensão decorre por razões económicas.

B. Delimitação espacial

O trabalho em discussão é desenvolvido no contexto da ordem jurídica moçambicana, com recurso ao direito comparado, de forma a colher maior compreensão acerca do tema em discussão.

C. Delimitação temporal

O presente tema visa analisar o regime contido na Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho. Contudo, tal análise é subsidiada em certa medida pelas leis já revogadas, com vista a colher melhor compreensão jurídico-evolutiva do tema.

iv. Justificativa

A escolha do tema justifica-se por diversos factores de ordem jurídica, económica e legislativa, que apontam para a necessidade de uma reflexão crítica sobre o regime jurídico vigente no país. A suspensão do contrato de trabalho, como mecanismo legal alternativo à cessação imediata, apresenta-se como uma ferramenta de gestão laboral com vista a redução das consequências jurídicas da impossibilidade da prestação de trabalho à dimensão dos efeitos práticos que ela comporta⁸. No entanto, atento aos motivos de fundo que conduzem à cessação do contrato de trabalho, o regime indemnizatório escolhido pelo nosso legislador abre espaço para as indagações jurídicas objecto da presente monografia.

⁸ FERNANDES, Monteiro (2012), *OP. Cit.* P. 424.

Para esse desiderato, a matéria apresenta relevância jurídica, uma vez que o regime aplicável à cessação do contrato de trabalho após suspensão por motivo respeitante ao empregador, pela análise sistemática da LT, o disposto no n.º 7 do artigo 133 da LT parece não se enquadrar na *mens legis*, salvo melhor entendimento, denota-se que o legislador pretendia dispor em outra forma, de modo a assegurar o equilíbrio e justiça nas relações jus laborais.

O cruzamento entre o artigo 133 e os artigos 139 e 141 da LT revela uma potencial incongruência normativa, cujo esclarecimento é essencial para a previsibilidade e segurança jurídica nas relações de trabalho. Assim, a análise crítica deste quadro legal não só contribui para o avanço da doutrina laboral moçambicana, como também oferece subsídios para uma eventual revisão legislativa que melhor articule os princípios de direito do trabalho.

v. Problema

No ordenamento jurídico moçambicano, a suspensão e a cessação do contrato de trabalho são realidades juridicamente distintas, ambas reguladas autonomamente pela LT. A suspensão pode decorrer de razões respeitantes ao trabalhador, ao empregador, por motivos de força maior ou caso fortuito, como também por acordo das partes. Nos termos do artigo 133, da LT, a suspensão do contrato de trabalho, em certos casos, pode culminar na cessação definitiva do vínculo laboral. O n.º 7 do referido artigo determina que, nesses casos, aplica-se o regime indemnizatório previsto no artigo 139, da LT, destinado à rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

Esta remissão para o artigo 139, que regula a rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador suscita perplexidades interpretativas: por que razão uma cessação do contrato impulsionada uma causa objectiva, de cunho económico remete para um artigo cuja *ratio* assenta na justa causa invocada pelo trabalhador? Tal escolha legislativa levanta a questão sobre a coerência sistemática do regime jurídico da cessação contratual no contexto da suspensão económica, bem como sobre a justiça do critério indemnizatório aplicado.

Daí que levanta controvérsias, uma vez que conduz à aplicação de um regime mais gravoso para o empregador, mesmo quando a cessação do contrato resulta de motivos económicos, típicos da rescisão do contrato por iniciativa do empregador, regulada no artigo

141, da LT⁹. A divergência entre a interpretação literal da norma e uma leitura sistemática e finalística levanta dúvidas quanto à coerência e justiça dessa solução normativa.

Diante deste cenário, formula-se a seguinte questão de pesquisa:

Será que é coerente e adequado o regime indenizatório fixado nos casos de cessação de um contrato de trabalho precedida de uma suspensão contratual por motivo respeitante ao empregador?

vi. Hipóteses

No âmbito da pesquisa científica, a hipótese constitui uma proposição lógica que busca oferecer uma explicação provisória para um determinado problema, com base em conhecimentos prévios e susceptível de verificação. Conforme ensinam Lakatos e Marconi¹⁰, a hipótese é um enunciado geral de relações entre variáveis (factos ou fenómenos), que:

- a) Formulada como solução provisória para determinado problema;
- b) Apresentar carácter explicativo ou preditivo;
- c) Compatível com o conhecimento científico (coerência externa), revelando coexistência lógica (coerência interna);
- d) Passível de verificação empírica em suas consequências.

No presente trabalho, formulam-se duas hipóteses de partida, uma de natureza negativa (crítica) e outra de natureza positiva (justificativa), a partir da problemática identificada quanto à aplicação do regime indenizatório do artigo 139, da LT, na cessação do contrato de trabalho subsequente à suspensão por motivos respeitantes ao empregador.

A. Hipótese negativa

A aplicação do regime indenizatório previsto no artigo 139, da LT, à cessação do contrato após a suspensão por motivos respeitantes ao empregador não assegura coerência normativa nem justiça material, tratando-se de uma solução desajustada à ratio do instituto da suspensão e contrária ao equilíbrio que deve nortear as relações laborais.

⁹ Cfr., art. 141 da L.T, *Ibidem*.

¹⁰ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade (2017) *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. Ed. Atlas, São Paulo, P. 147

B. Hipótese positiva

A remissão ao artigo 139 da LT, feita pelo n.º 7 do artigo 133, representa uma opção legislativa legítima, adequada e justificada à luz dos princípios de protecção do trabalhador, funcionando como mecanismo compensatório eficaz diante da fragilidade socioeconómica que resulta da cessação do vínculo laboral por motivos respeitantes ao empregador.

vii. Objectivos

A. Objectivo geral:

- Analisar o regime indemnizatório aplicável à cessação do contrato de trabalho precedida de suspensão contratual por motivo respeitante ao empregador.

B. Objectivos específicos:

- Identificar os fundamentos legais do contrato de trabalho;
- Estudar o regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por motivos respeitantes ao empregador;
- Examinar criticamente o regime indemnizatório aplicável à cessação do contrato de trabalho quando precedida de suspensão contratual respeitante ao empregador.

viii. Metodologia

Antes de mais, importa referir que *“a Metodologia é o estudo dos métodos científicos e técnicos, bem assim como, dos procedimentos utilizados numa disciplina científica determinada.”*¹¹ Associada à metodologia, o *“método é uma série de procedimentos intelectuais e técnicos adoptados para atingir determinado conhecimento.”*¹²

Assim, para o desenvolvimento do tema escolhido teve-se como base o método hermenêutico,¹³ adequado para a pesquisa, visto auxilia na compreensão do conteúdo e pensamento legislativo em discussão e o método comparatístico¹⁴, analisando a legislação, a

¹¹ CISTAC, Gilles (2014) *Curso de Metodologia Jurídica*, Universidade Eduardo Mondlane, Ed. Imprensa Universitária, Maputo, P. 5.

¹² CARDOSO, Simone de França (2020) *Manual de Metodologia da Pesquisa*, Ed. Faculdade Luciano Feijão, Ceará, P. 9.

¹³ *“A hermenêutica tem por objeto investigar e coordenar, por meio sistemático, os princípios científicos e leis decorrentes que disciplinam a apuração do conteúdo, do sentido e dos fins das normas jurídicas e a restauração do conceito orgânico do Direito, para efeito de sua aplicação.”* In: RAO, Vicente (1999) *O Direito e a vida dos direitos*, apud VILAS-BÔAS, Renata Malta, *HERMENÊUTICA JURÍDICA: UMA QUESTÃO INTRIGANTE*, Consilium – Revista Eletrônica de Direito, Brasília, n.º 4, Vol. 1, Maio/Agosto, de 2010, Pp. 7 & 8.

¹⁴ ALMEIDA, Carlos Ferreira de. CARVALHO (2015), Jorge Morais. *Introdução ao Direito Comparado*. 3ª Ed. Almedina, Lisboa, P. 14

doutrina e a jurisprudência estrangeiras sobre o tema, com a sua eventual importância na proposição de soluções em relação ao ordenamento jurídico interno.

Para esse desiderato, recorrer-se-á à pesquisa bibliográfica e descritiva, em deixar de lado fontes publicadas em sítios da internet credíveis e aplicáveis para o escopo do trabalho.

Deste modo, a elaboração do trabalho irá basear-se principalmente na análise da legislação laboral moçambicana, com destaque para a Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), bem como em contribuições doutrinárias relevantes para o cabal desenvolvimento do trabalho.

ix. Estrutura do trabalho

O presente trabalho está estruturado em três (3) capítulos, a saber:

Capítulo I: Do contrato de trabalho: Neste capítulo, procede-se a uma breve análise do contrato de trabalho.

Capítulo II: Da suspensão do contrato de trabalho: este capítulo trata do instituto da suspensão do contrato de trabalho em termos gerais, abordando as suas causas, efeitos e fundamentos legais, com especial enfoque na suspensão do contrato por motivo respeitante ao empregador.

Capítulo III: O regime indemnizatório aplicável à cessação do contrato de trabalho precedida de suspensão: por fim, este capítulo é dedicado a uma reflexão crítica sobre o regime de indemnizatório aplicável aos casos de cessação do contrato de trabalho precedida de suspensão, incluindo uma análise comparativa com os ordenamentos jurídicos português e angolano.

CAPÍTULO I: DO CONTRATO DE TRABALHO

1. Contrato de trabalho

1.1.Noção

No sistema jurídico moçambicano, a definição do contrato de trabalho é habitualmente estabelecida por via legal, tendo vindo a acompanhar alguma evolução ao longo do tempo¹⁵. O legislador traz a noção de contrato de trabalho no artigo 21 da LT, «**Noção de contrato de trabalho**», em que dispõe: “Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob autoridade e direcção desta, mediante remuneração¹⁶.”

Da noção de contrato de trabalho destacam-se três elementos, nomeadamente: prestação de uma actividade, remuneração e a subordinação jurídica.

- **Prestação de uma actividade**

Compete ao trabalhador prosseguir uma actividade a favor do empregador. Esta actividade corresponde a uma prestação de facto positiva, que o trabalhador se obriga a desenvolver em ordem a atingir o fim pretendido, ainda que a obtenção deste fim seja a risco patronal, daí que o trabalhador promete apenas a sua actividade, mas não o resultado desta¹⁷. Enquanto prestação de facto positiva, a prestação de trabalho assume natureza continuada, na medida em que o trabalhador se compromete a disponibilizar a sua actividade ao empregador por um determinado período de tempo. Consequentemente, conforme expôs de forma clara MENEZES LEITÃO¹⁸, a natureza da prestação do trabalhador não é afectada pela existência de períodos de inactividade, bastando que o trabalhador se mantenha na disponibilidade do empregador durante esses períodos.

- **Remuneração**

¹⁵ Na transição da lei 8/95 para a lei 8/98, o legislador mudou a noção, pois a primeira estabelecia o seguinte: Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa ou grupo de pessoas se obrigam a prestar a sua actividade a outra pessoa ou entidade empregadora, sob a autoridade e direcção desta, mediante o recebimento de uma retribuição. *Cfr.* art. 5 da Lei n.º 8/95 de 14 de Dezembro.

¹⁶ Corresponde à noção de contrato de trabalho do art. 1152 do Código Civil, com ligeiras alterações – *Lei do Trabalho Comentada*, P55

¹⁷ A prestação de trabalho é de meios e não de resultado, daí que não tem relevância a não obtenção de resultado. *Vd.* EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, Volume I, P. 127.

¹⁸ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Direito do Trabalho*, 3ª edição. Ed. Edições Amedina, Coimbra, P 97.

Consiste na contrapartida económica pelo trabalho subordinado prestado, existindo assim um nexu sinalagmático entre ambas. A remuneração deve consistir, pelo menos em parte, numa prestação pecuniária, a ser paga em dinheiro e em espécie, nos termos do art. 123 da LT¹⁹, o qual admite a possibilidade de a remuneração ser paga em espécie, desde que a parte pecuniária não seja superior a vinte cinco por cento da remuneração global.

Acrescenta ROMANO MARTINEZ²⁰ que a actividade laboral só pode ser legítima se for prestada mediante retribuição, pelo que o contrato de trabalho é, necessariamente, oneroso. Daí que a sua ausência descaracteriza a relação jurídica laboral. Assim, o carácter oneroso do contrato, expresso pela obrigação do empregador em remunerar, é um pressuposto essencial para a existência válida do vínculo laboral.

- **Subordinação jurídica**

A noção legal prescreve «... sob a autoridade e direcção desta, ...», deste modo, podemos entendê-la como a situação de dependência do trabalhador em relação às ordens ou instruções que o empregador lhe dirija para efeitos da concretização da actividade contratada na execução do contrato de trabalho²¹.

A subordinação jurídica tem duas facetas: o dever de obediência, que recai sobre o trabalhador, e o poder de direcção conferido ao empregador. O poder de direcção do empregador decorre da indefinição natural da prestação laboral e do dever de colaboração entre as partes. Dado que o contrato de trabalho, em regra, não descreve de forma minuciosa todas as tarefas a desempenhar, admite-se que o trabalhador execute diversas actividades compatíveis com o objecto contratual²². Compete, assim, ao empregador concretizar a actividade a ser realizada em cada momento, ficando o trabalhador adstrito ao cumprimento das ordens que lhe são dadas pelo empregador, pelo que o não cumprimento dessas ordens constitui violação do dever de obediência previsto na al. d) do artigo 59 da LT. Contudo, este dever de obediência não é absoluto, estando este adstrito apenas ao cumprimento de ordens legais²³.

A subordinação pode não transparecer em cada instante do desenvolvimento da relação de trabalho, pois o trabalhador pode aparentar ter autonomia. Contudo, basta a existência de um

¹⁹ Cfr. al. a) do n.º 1 do artigo 123 da LT.

²⁰ MARTINEZ, Pedro Romano (2007), *Direito do Trabalho*, 4ª edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra, P 284.

²¹ FERNANDES, António Monteiro (2012), *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra, P 114.

²² MARTINEZ, Pedro Romano (2007), *Op. Cit.* P 284.

²³ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, Volume I, P 128.

estado potencial de dependência, sem necessidade de ordens directas e constantes, para que se configure a subordinação²⁴.

1.2.Características do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho apresenta um conjunto de características jurídicas estruturantes, cuja compreensão permite delimitar com maior precisão a sua natureza e diferenciá-lo de contratos afins. Pode ser qualificado como: obrigacional, bilateral, sinalagmático, oneroso, comutativo, intuitu personae, de execução continuada, nominado e típico, e consensual²⁵.

O contrato de trabalho é um *negócio jurídico obrigacional* que cria vínculos entre empregador e trabalhador, com obrigações complexas e força vinculativa. É *bilateral*, resultando do encontro de duas vontades — proposta e aceitação — sem as quais não há acordo. É *sinalagmático*, pois ambas as partes são simultaneamente credoras e devedoras: o trabalhador compromete-se à prestação da actividade e o empregador à remuneração, tornando-o também *oneroso*. É *comutativo*, pois as partes conhecem antecipadamente encargos e benefícios, ao contrário dos contratos aleatórios. Tem carácter *intuitu personae*, exigindo que a actividade seja prestada pessoalmente, sendo infungível²⁶. É de *execução continuada*, desenvolvendo-se por prestações reiteradas, justificando a extinção por factos supervenientes como a impossibilidade do vínculo. É *nominado e típico*, previsto em lei com regulamentação própria. Por fim, é *consensual*, pois, embora a forma escrita seja regra art. 39.º, n.º 1 da LT, a sua inobservância não invalida o contrato n.º 6, bastando o acordo entre as partes para sua validade²⁷.

1.3.Deveres das partes

A Lei do Trabalho estabelece os deveres das partes, iniciando pela consagração do princípio geral que rege a relação laboral: o princípio da mútua colaboração, consagrado no artigo 58.º da LT. Com efeito, o contrato de trabalho configura um negócio jurídico obrigacional, no qual se impõem condutas recíprocas, sendo certo que, após a sua celebração,

²⁴ FERNANDES, António Monteiro (2012), *Op. Cit.* P 115.

²⁵ RAMALHO, Maria P. R. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho (Parte II – Situações Laborais Individuais)*, 4ª edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra, P 84 e ss.

²⁶ Excepto nos casos de acordo com o empregador e tem por uma relação de confiança. *Vd.* EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op.Cit.* P 133.

²⁷ *Cfr.* n.º 6 do art 139 da LT.

emergem para ambas as partes direitos e deveres correlativos, aos quais são habitualmente designados deveres principais, secundários²⁸ e acessórios²⁹.

1.3.1. Deveres do trabalhador

O art. 59 da LT estabelece os deveres do trabalhador, contudo estes não podem ser vistos como um compartimento, uma vez que esse apenas faz uma enunciação exemplificativa e não taxativa.

- **Dever principal**, consiste na prestação do trabalho, que é relativamente indeterminada, na medida em que apenas vem a ser concretizada mediante direcção do empregador, sendo por isso exercida numa situação de subordinação jurídica³⁰.
- **Deveres acessórios**, derivados do princípio da boa-fé previsto no art. 762.º, n.º 2 do CC, visam garantir a plena realização do dever de prestação principal, bem como prevenir danos ao empregador. Segundo PALMA RAMALHO³¹, distinguimos entre deveres acessórios integrantes e autónomos da prestação principal. Os primeiros dizem respeito à forma como a prestação principal é realizada, sendo exigíveis apenas durante a sua execução e acompanhando as respectivas vicissitudes. Incluir-se-ão nesta categoria nomeadamente, os deveres de *obediência, pontualidade e assiduidade, zelo e diligência e melhoria da produtividade*^{32,33}. Estes só vigoram enquanto o trabalhador se encontra a realizar a sua prestação.

Pelo contrário, são deveres acessórios autónomos da prestação principal, aqueles que não dependem da prestação principal³⁴. Em relação a esses encontramos os deveres de *urbanidade, custódia e lealdade*. Segundo ROMANO MARTINEZ³⁵ o dever de lealdade, proíbe comportamentos que contrariem os legítimos interesses da entidade empregadora, institui uma relação de confiança entre as partes, que tem de ser mantida pelo trabalhador. O dever de lealdade do trabalhador expressa-se, entre outros, no *dever*

²⁸ *Deveres secundários*, embora pouco desenvolvidos na doutrina, são aqueles que se prendem com a preparação do cumprimento da prestação principal, se relacionam com a perfeita realização da actividade. *Cfr.* EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op. Cit.* P 341.

²⁹ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op. Cit.* P 341.

³⁰ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Op. Cit.* P 286.

³¹ RAMALHO, Maria P. R. (2012), *Op. Cit.* PP 362 e ss.

³² LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Op. Cit.* P 286.

³³ *Cfr.* al. a), b), d) e k) do artigo 59 da LT.

³⁴ Pelo que vigoram independentemente da sua realização, mantendo-se mesmo em casos de suspensão ou até de extinção do contrato de trabalho. *Vd.* LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Op. Cit.* P 287.

³⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. (2007), *Op. Cit.* P 279.

de sigilo e na proibição de concorrência. O trabalhador deve abster-se de divulgar informações confidenciais e de exercer actividade concorrente durante o contrato, salvo autorização expressa. Este dever abrange também a proibição de condutas que comprometam a confiança, como o uso indevido de bens da empresa ou a aceitação de vantagens indevidas. Após o fim do contrato, a concorrência só pode ser limitada por pacto específico, nos termos da lei³⁶.

1.3.2. Deveres do empregador

- **Dever principal**, o dever central do empregador é pagar a remuneração acordada, como contrapartida da actividade prestada, conforme estabelecido no art. 60 n.º 1 al. e) da LT. A injuntividade da remuneração resulta do carácter oneroso do contrato de trabalho³⁷, tendo o seu regime legal previsto nos art. 177 e seguintes da LT.
- **Deveres acessórios**, quanto aos deveres acessórios, a doutrina apresenta classificações complementares. MONTEIRO FERNANDES³⁸ destaca o *dever de assistência* (abrangendo a protecção da saúde e segurança), o *dever de ocupação efectiva e a cooperação creditória*, entendida como a obrigação de criar condições para que o trabalhador possa cumprir eficazmente a sua prestação. MENEZES LEITÃO³⁹, por sua vez, também elenca como dever acessório a protecção da saúde e segurança, correspondendo, na prática, ao dever de assistência, além do respeito pela dignidade do trabalhador. Trata-se de deveres que consolidam o modelo jurídico-laboral assente na cooperação e respeito mútuo.

³⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Op. Cit.* P 287-294.

³⁷ *Ibidem*, P 363.

³⁸ FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op.Cit.* P 231-240.

³⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Op. Cit.* P 310-312.

CAPÍTULO II: DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. Generalidades

Analizadas as situações decorrentes do contrato de trabalho, de forma geral e sob a perspectiva tanto do trabalhador como do empregador, importa agora voltar a atenção para as vicissitudes. Estas referem-se as alterações, modificações e instabilidades que, embora não façam parte da execução normal do contrato de trabalho, interferem no seu curso e desenvolvimento⁴⁰.

Entre as várias vicissitudes, PALMA RAMALHO⁴¹ classifica as vicissitudes do contrato de trabalho em duas categorias: vicissitudes modificativas e vicissitudes extintivas⁴².

As vicissitudes do contrato de trabalho podem ter diversas origens, resultando, por vezes, do acordo entre as partes, ou então de actos unilaterais praticados pelo empregador ou pelo trabalhador⁴³. O acordo entre as partes encontra fundamento nos princípios gerais da liberdade contratual, conforme o artigo 406.º, n.º 1 do CC, desde que respeite as normas legais imperativas previstas na Lei do Trabalho⁴⁴.

Para a presente pesquisa, interessa-nos a vicissitude modificativa designada suspensão do contrato de trabalho prevista nos art. 132 e ss da LT, contudo, importa referir que o regime das vicissitudes modificativas na Lei não se limita apenas a essa figura, abrangendo igualmente outras situações das quais podemos mencionar a título de exemplo: alteração do objecto do contrato de trabalho art. 79, transferência do trabalhador art. 82 e transmissão da empresa ou estabelecimento art. 83 e 84.

2. Suspensão do contrato de trabalho

2.1. Noção e efeitos

Segundo MONTEIRO FERNANDES⁴⁵ *a suspensão do contrato de trabalho consiste na manutenção do vínculo apesar da paralisação dos seus principais efeitos: desde logo, a obrigação de trabalho, e, nalgumas modalidades, também o dever de retribuir.*

⁴⁰ RAMALHO, Maria R. P. (2012), *Op.Cit.* P 681.

⁴¹ Idem.

⁴² As vicissitudes do contrato de trabalho podem ser modificativas, quando introduzem uma alteração substancial e estável num dos seus elementos, ou extintivas, quando resultam na sua extinção, enquadrando-se na temática da cessação contratual. *Cfr.* RAMALHO, Maria P. R. (2012), *Op.Cit.* P 681.

⁴³ RAMALHO, Maria R. P. (2012), *Op.Cit.* Pp 681.

⁴⁴ *Cfr.* artigo 406.º, n.º 1 do Código civil.

⁴⁵ FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op.Cit.* P 417.

Tratando-se de um contrato de execução continuada, a suspensão traduz-se numa descontinuidade da prestação, provocada por situações diversas que, de um modo ou de outro, reconduzem-se a uma impossibilidade superveniente e temporária da prestação de trabalho. Tal impossibilidade pode resultar tanto de um impedimento pessoal do trabalhador, como da impossibilidade, por parte do empregador, de receber essa prestação, como também pode fundar-se no acordo das partes⁴⁶.

Neste contexto, a suspensão assume especial relevância como uma expressão do princípio da estabilidade no emprego, procurando evitar a cessação imediata do vínculo laboral perante circunstâncias que se presume serem passageiras⁴⁷.

Efeitos gerais:

- **Conservação do vínculo** – o efeito primacial da suspensão é a manutenção do contrato, embora em estado de transitória inexecução. Durante esse período, suspendem-se os deveres das partes que dependem da efectiva prestação de actividade, mas mantêm-se aqueles que não a pressupõem directamente⁴⁸.
- **Suspensão dos deveres principais e secundários** - do lado do trabalhador, ficam paralisados tanto o dever principal de prestar trabalho, como também os deveres secundários, tais como a assiduidade, a obediência e a diligência. Por sua vez, do lado do empregador, a suspensão atinge o dever principal de remunerar, este, que dependendo do tipo de suspensão pode ocorrer, todavia de forma reduzida. Sofre ainda paralisação o poder de direcção do empregador, já que este só se justifica quando há prestação efectiva de trabalho⁴⁹.
- **Garantia do posto de trabalho** - a suspensão é ainda vista como um instrumento de protecção do devedor temporariamente impossibilitado de cumprir, ao assegurar-lhe a preservação da sua posição contratual – o que se traduz no chamado "direito ao lugar", ou seja, no direito de retomar o posto de trabalho quando cessarem as razões que determinaram a suspensão. Diante dessas situações, a lei preserva o contrato, mantendo-

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ MARTINEZ, Pedro R. (2007), *Op.Cit.* P 761.

⁴⁸ FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op.Cit.* P 417.

⁴⁹ Cfr. RAMALHO, Maria R. P. (2012); *Op.Cit.* P 682, FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op.Cit.* Pp 418-420; EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op. Cit.* Pp 537 – 547; LEAL, João Amado (2009), *Op.Cit.* Pp 335-336.

o em estado latente, restringindo os seus efeitos apenas àqueles que não exigem relações de facto entre as partes, até que se possa retomar a plenitude da sua execução⁵⁰.

- **Permanência de deveres acessórios** - durante a suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os mútuos deveres de respeito e urbanidade, e em particular quanto ao trabalhador permanecem em vigor deveres acessórios de lealdade, nas suas diversas manifestações, como os deveres de sigilo profissional e não concorrência. Isto porque, com a celebração do contrato, o trabalhador e o empregador assumem obrigações que, embora acessórias, não dependem necessariamente da efectiva prestação de trabalho, estando antes relacionadas com a vinculação jurídica existente entre as partes e a pertença do trabalhador à estrutura da empresa⁵¹. Com efeito, a suspensão do contrato traduz-se na paralisação dos efeitos jurídico-práticos centrais do vínculo laboral, mas não rompe de forma absoluta a ligação jurídica entre o trabalhador e o empregador, uma vez que o contrato subsiste. Assim, mesmo durante a suspensão, o trabalhador continua juridicamente ligado à empresa e pode, nesse contexto, praticar actos susceptíveis de lhe causar prejuízos, como concorrer directamente com ela, divulgar segredos industriais ou descredibilizar os seus produtos⁵².

Esses comportamentos configuram violação do dever de lealdade, cujo conteúdo, como já referido, prescinde da execução normal do contrato. Para a sua exigência, basta a existência do vínculo contratual, pois é dele que decorre a ligação funcional e institucional entre o trabalhador e a entidade empregadora. A infracção deste dever, assim como a de outros deveres acessórios ainda aplicáveis - pode constituir falta disciplinar e, em casos mais graves, justificar o despedimento por justa causa, mesmo durante o período de suspensão⁵³.

Fica, pois, claro que a suspensão não constitui um escudo absoluto contra a responsabilidade contratual: ela representa apenas a interrupção temporária da execução da prestação de trabalho, sem eliminar os vínculos jurídicos fundamentais que sustentam o contrato⁵⁴.

⁵⁰ LEAL, João Amado (2009), *Contrato de Trabalho*, Ed. Coimbra editora, P 335.

⁵¹ FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op. Cit.* P 423.

⁵² Idem.

⁵³ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op. Cit.* P 547.

⁵⁴ Cfr. RAMALHO, Maria R. P. (2012); *Op. Cit.* P 682, FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op. Cit.* Pp 418-420; EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op. Cit.* Pp537 – 547; LEAL, João Amado (2009), *Op. Cit.* Pp 335-336; MARTINEZ, Pedro R. (2007), *Op. Cit.* P 762.

- **Conservação da antiguidade** – o período da suspensão pese embora não conte para feitos de antiguidade, a antiguidade até a data de início da suspensão é preservada, quando não se trata de suspensão por mútuo acordo. A suspensão não interrompe o decurso do prazo do contrato para feitos de caducidade do mesmo⁵⁵.

2.2. Princípio da estabilidade do emprego

O princípio da estabilidade no emprego constitui um dos fundamentos essenciais do Direito do Trabalho moderno, refletindo a preocupação em garantir a manutenção do vínculo laboral sempre que possível, mesmo diante de situações que temporariamente impeçam a prestação efectiva de trabalho. Tal princípio representa, sobretudo, uma protecção contra despedimentos arbitrários e traduz-se em mecanismos legais que procuram preservar a relação jurídica entre trabalhador e empregador. Neste contexto, o princípio da continuidade, tal como formulado por AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ⁵⁶, fornece suporte teórico importante para compreender a raiz da estabilidade no emprego. Segundo o autor, a continuidade do vínculo laboral não é apenas uma consequência técnica da natureza do contrato de trabalho - que é, por essência, de trato sucessivo - mas também uma expressão do compromisso do Direito do Trabalho com a segurança económica e existencial do trabalhador⁵⁷.

3. Modalidades da suspensão do contrato de trabalho

No elenco da suspensão do contrato de trabalho, é pertinente estabelecer uma classificação, que toma como critério a origem do efeito suspensivo, este que pode ser o acordo das partes ou uma ocorrência unilateral respeitante ao empregador ou ao trabalhador, e destes temos as seguintes modalidades de suspensão previstas na LT:

- Suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao trabalhador – prevista no art. 132 da LT;
- Suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador – estabelecida no art. 133 da LT;
- Suspensão do contrato de trabalho por força maior e caso fortuito, esta modalidade ainda se trata de motivo respeitante ao empregador, é notório isso pois a situação

⁵⁵EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op. Cit.* P 547.

⁵⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá (2000). *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D Giglio. 3.ª ed. atual. São Paulo: LTr, Pp 453 e ss.

⁵⁷ Idem.

superveniente dá lugar a suspensão, quando esta efecte a actividade normal da empresa ou estabelecimento – prevista no art. 134 da LT;

- Suspensão do contrato de trabalho por mútuo acordo, a estrutura formal das modalidades de suspensão acima apresentadas dispensa a confluência de vontades, uma vez que tanto num como noutro caso trata-se de situações que não são imputáveis às partes e nem se trata da confluência de vontades. No entendimento de BALTAZAR EGÍDIO⁵⁸, ainda que o legislador nos sugira a existência de apenas três tipos de modalidades, parece-nos razoável admitir a existência de um outro tipo de suspensão, neste caso que designada por suspensão por mútuo acordo, enquadrando-se a licença sem remuneração embora o legislador não qualifique como tal – prevista no art. 116 da LT.

3.1. Suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador

A LT prevê e regula a suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador no artigo 133. No termos do n.º 1 do art. 133 “o empregador pode suspender os contratos de trabalho por razões económicas, entendendo-se estas como as resultantes de motivos de mercado, tecnológicos ou outras ocorrências que tenham ou venham, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou estabelecimento”.

Aqui a suspensão tem como base factores objectivos, provenientes do mercado, tecnológicos ou outras ocorrências que podem afectar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento. A LT esclarece no art. 141 n.º 2, o que se considera motivos de mercado, motivos tecnológicos:

- Motivos de mercado – aqueles que têm a ver com dificuldades de colocação dos bens ou serviços no mercado ou com a redução da actividade da empresa⁵⁹;
- Motivos tecnológicos – os referentes à introdução de nova tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização⁶⁰.

Segundo BALTAZAR EGÍDIO⁶¹, o legislador considera ainda como causas de suspensão do contrato por motivo respeitante ao empregador outras ocorrências que possam afectar de forma previsível a actividade normal da empresa ou estabelecimento, enquadram-se aqui os motivos estruturais que são “ os que se reportam à reorganização ou reestruturação da

⁵⁸ Ibidem P 551

⁵⁹ Cfr. art. 141 n.º 2 da LT

⁶⁰ Idem.

⁶¹ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op.Cit.* P 545.

produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho” art. 141 n.º 2 al. a) da LT.

A suspensão do contrato de trabalho nesta modalidade implica a observância formalismos impostos pela lei.

Este formalismo, consiste numa **comunicação escrita**, dirigida pelo empregador a cada trabalhador abrangido, os fundamentos da suspensão indicando a data de início e de duração da mesma, remetendo simultaneamente as cópias dessas comunicações ao ministério que superintende a área do Trabalho e ao órgão sindical da empresa, ou na falta deste último à associação sindical representativa⁶².

Enquanto durar a suspensão, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, os deveres de lealdade e respeito mútuos. Durante o período da suspensão contratual, nada obsta que os contratos de trabalho a prazo certo celebrados possam se extinguir por caducidade, se o seu termo se verificar no período da suspensão do contrato⁶³.

A lei estabelece que a comunicação escrita deve indicar a data de início e duração da suspensão. Nos termos do n.º 5 do art. 133, no período da suspensão o trabalhador tem de ser remunerado 75%, 50% e 25% no primeiro, segundo e terceiro mês respectivamente. Com isto entende-se que legislador não estatuiu um limite para a duração da suspensão, apenas o período até o qual o empregador é obrigado cumprir com seu dever remuneratório.

Durante a vigência da suspensão do contrato de trabalho, a Inspeção do Trabalho pode determinar o seu fim nas situações previstas no artigo 133, n.º 4 da LT, nomeadamente: quando se constata que os motivos invocados pelo empregador para justificar a suspensão não se verificam e quando o empregador admite novos trabalhadores para desempenhar funções que poderiam ser realizadas pelos trabalhadores suspensos⁶⁴.

O n.º 6 do artigo em causa, estabelece que passados três meses e o impedimento subsistir, suspende-se o pagamento das remunerações, dando as partes a prerrogativa de poderem acordar a modificação ou a extinção do contrato, sem descurar da indemnização que o trabalhador tem direito⁶⁵. A indemnização do trabalhador é calculada nos termos do art. 139

⁶² Cfr. art. 133 n.º 2 da LT.

⁶³ Cfr. art. 133 n.º 3 da LT.

⁶⁴ Cfr. art. 133, n.º 4 da LT.

⁶⁵ Cfr. art. 133 n.º 6 da LT.

da LT. Se o vínculo for de duração indeterminada, é conferido ao trabalhador o direito à indenização correspondente a 45 dias de salário por cada ano de serviço e, de forma rateada, por fração de tempo inferior a 12 meses e no caso de um contrato celebrado a prazo certo, é conferido o direito à indenização correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do prazo do contrato⁶⁶.

A forma como o legislador define o critério de cálculo da indenização nos casos de suspensão do contrato de trabalho suscita dúvidas quanto à sua coerência interna. De acordo com o n.º 5 do artigo 133 da Lei do Trabalho, admite-se uma redução progressiva da remuneração do trabalhador durante os primeiros três meses da suspensão — 75%, 50% e 25%, respetivamente - o que evidencia uma presunção de que:

- O empregador atravessa dificuldades económicas de carácter temporário;
- O sacrifício salarial imposto ao trabalhador visa evitar uma cessação imediata do contrato;
- O vínculo laboral deverá ser preservado findo o período crítico.

Contudo, o n.º 6 do mesmo artigo admite que, caso o impedimento à retoma da actividade subsista, as partes possam acordar a cessação do contrato. Mais adiante, o n.º 7 estabelece que, nesse cenário, a indenização a pagar ao trabalhador será calculada nos termos do artigo 139, ou seja, aplicando-se o regime mais oneroso para o empregador. É notória a contradição normativa, pois: *O mesmo legislador que autorizou a redução salarial para dar fôlego ao empregador, impõe-lhe, ao fim do esforço infrutífero, o peso da indenização, como se a extinção do vínculo resultasse de uma conduta culposa.*

Além dessa primeira inconsistência, identifica-se ainda um segundo ponto de tensão normativa no regime do cálculo indemnizatório, relacionado com os fundamentos que justificam a cessação do contrato de trabalho.

Com efeito, nos termos do artigo 133, n.º 7 da Lei do Trabalho, a cessação do contrato que ocorra na sequência de uma suspensão por motivos económicos dá origem ao pagamento de uma indenização nos termos do artigo 139. No entanto, quando a cessação do contrato decorre de rescisão com justa causa por iniciativa do empregador, com fundamento em motivos

⁶⁶ Cfr. art. 139 n.º 1 e 2 da LT.

estruturais, tecnológicos ou de mercado - conforme previsto no artigo 141, não se aplica o mesmo critério indenizatório agravado⁶⁷.

Trata-se, pois, de uma disparidade normativa relevante, dado que os fundamentos objectivos que legitimam a cessação são substancialmente idênticos em ambos os casos. A diferença reside apenas no facto de, num dos cenários, a cessação ser precedida por uma tentativa de manutenção do vínculo através da suspensão contratual.

BALTAZAR EGÍDIO⁶⁸ assinala esta incongruência, questionando esta dualidade de critérios para o cálculo de indemnização visto que os fundamentos para a extinção do contrato de trabalho são os mesmos e em ambas situações se trata de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, cujos fundamentos são os mesmos e a diferença reside no facto de uma das situações a rescisão ter iniciado com a suspensão contratual.

Em ambas as situações, a lei admite que o valor da indemnização seja dividido em três parcelas, desde que haja um acordo entre o empregador e o trabalhador, conforme previsto no artigo 133, n.º 7 da LT.

⁶⁷ Cfr. art. 141 n.º 3 da LT.

⁶⁸ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Op. Cit.* P 549.

CAPÍTULO III: O REGIME INDEMNIZATÓRIO APLICÁVEL À CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PRECEDIDA DE SUSPENSÃO

1. Enquadramento do regime indemnizatório aplicável à cessação do contrato de trabalho precedida de suspensão

O regime jurídico moçambicano da cessação do contrato de trabalho precedida de suspensão por iniciativa do empregador encontra-se previsto no artigo 133 da LT. Esta norma disciplina os efeitos da suspensão do contrato de trabalho quando decorrente de razões económicas, nomeadamente natureza do mercado, ou tecnológica ou outras ocorrências que tenham ou possam previsivelmente afectar a actividade da empresa ou estabelecimento⁶⁹.

Nos termos do n.º 6 do artigo 133 da LT, caso os motivos da suspensão contratual permaneça por mais de três meses, as partes podem acordar a modificação ou extinção do contrato de trabalho. Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho, o n.º 7 do referido artigo 133 manda que o empregador coloque à disposição do trabalhador uma indemnização calculada nos termos do artigo 139 da LT, referente à rescisão do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador⁷⁰.

Nessa senda, de acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 139 da LT, pela cessação da relação laboral precedida de suspensão:

- Se o vínculo for de duração indeterminada, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 45 dias de salário por cada ano de serviço, e de forma rateada, por fracção de tempo inferior a 12 meses⁷¹;
- No caso de um contrato celebrado a prazo certo, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do contrato⁷².
- E se for o contrato a prazo incerto? – O legislador não prevê a situação de um contrato a prazo incerto, todavia aplica-se-lhe analogicamente o regime do contrato de trabalho por tempo indeterminado, seria complicado aplicar o regime das remunerações

⁶⁹ Cfr. art. 133 n.º 6 da LT.

⁷⁰ Cfr. art. 139 da LT.

⁷¹ Cfr. n.º 2 e 3 do art. 139 da LT.

⁷² Idem.

vincendas, pois o contrato esta dependente de uma coisa incerta sendo que o tempo é certo.

Este regime é o mesmo que permite ao trabalhador pôr termo ao contrato de trabalho quando o empregador viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador⁷³. O fundamento subjacente a esse regime é, portanto, a culpa grave do empregador, configurando uma violação contratual que justifica a desvinculação unilateral do trabalhador com direito à correspondente indemnização⁷⁴. É nesse quadro que se deve compreender a indemnização, não tem apenas um carácter compensatório, mas também punitivo, na medida em que visa sancionar o empregador por um comportamento ilícito e lesivo dos direitos do trabalhador. Conforme refere MONTEIRO FERNANDES⁷⁵, na ordem jurídica portuguesa – que influencia significativamente a construção normativa moçambicana –, a justa causa de rescisão por parte do trabalhador assenta na ideia de inadimplemento contratual grave imputável ao empregador, donde decorre um direito indemnizatório de natureza sancionatória.

O problema que se levanta neste momento é apenas de ordem técnica: independentemente de qualquer juízo crítico, importa destacar que a letra da lei moçambicana acolhe, de forma expressa, a aplicação do regime indemnizatório da rescisão por justa causa pelo trabalhador às situações em que o empregador extingue o contrato pós o período de suspensão. Trata-se, pois, de uma previsão legal clara, que remete para um regime específico e previamente consagrado, cujos pressupostos e finalidades são conhecidas.

Este enquadramento permite afirmar que, do ponto de vista legal, a cessação contratual promovida pelo empregador durante a suspensão – ainda que fundada em factos objectivos e não culposos – desencadeia uma consequência indemnizatória idêntica àquela que resulta de uma cessação por violação grave do empregador. O legislador, assim, opta por aplicar o mesmo padrão indemnizatório, mesmo que os contextos materiais que justificam cada modalidade de cessação sejam juridicamente distintos. Este ponto, embora previsto na letra da lei, é tecnicamente controverso.

É igualmente controverso remeter a este regime sancionatório quando se afirma que a extinção do contrato de trabalho resulta do acordo entre as partes. Tal situação remete para uma

⁷³ Cfr. n.º 5 al. b) do art. 138 da LT.

⁷⁴ MARTINEZ, Pedro R. (2015). Da cessação do contrato de trabalho, 2ª ed. Ed. Amedina, Coimbra, P 460.

⁷⁵ FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op.Cit.* P 467.

das formas de cessação da relação laboral, nomeadamente o **acordo revogatório**⁷⁶. No entanto, o legislador não especifica claramente qual a modalidade de cessação aplicável quando a extinção sucede à suspensão do contrato. Importa referir que, embora no acordo revogatório a atribuição de compensação não constitua um requisito sine qua non, é frequente, na prática, que tal compensação seja atribuída como expressão da função social do direito do trabalho e forma de protecção do trabalhador⁷⁷.

2. A ratio da indemnização na cessação contratual

A indemnização pela cessação do contrato de trabalho constitui uma das expressões mais relevantes da protecção jurídica conferida ao trabalhador no âmbito das relações laborais. Essa protecção decorre do reconhecimento da posição de desigualdade estrutural entre trabalhador e empregador, o que justifica um regime jurídico assimétrico, orientado pelo princípio da protecção da parte mais fraca.^{78 79}

No ordenamento jurídico-laboral moçambicano, a indemnização assume, em regra, função compensatória, destinando-se a reparar os prejuízos sofridos pelo trabalhador com a cessação do vínculo laboral. Contudo, em certos casos, essa indemnização reveste-se também de uma função sancionatória, designadamente quando a cessação ocorre com fundamento em conduta ilícita do empregador, como sucede quando ocorre comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador., nos termos do art. 138 n.º 5 al. b) conjugado com o art. 139 da Lei do Trabalho⁸⁰.

A justificação jurídico-política da indemnização encontra-se na necessidade de assegurar a continuidade dos meios de subsistência do trabalhador, bem como de desencorajar práticas laborais abusivas por parte do empregador. Como observa AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ⁸¹, o Direito do Trabalho deve proteger o trabalhador não apenas enquanto presta trabalho, mas também no momento da ruptura do vínculo, altura em que se revela, por vezes, mais vulnerável.

⁷⁶ Cfr. art. 137 da LT.

⁷⁷ FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op. Cit.* P 499.

⁷⁸ *Ibidem* P 49.

⁷⁹ *Vd.* <https://factorialhr.pt/blog/indemnizacao-por-despedimento/> consultado a 21 de Julho de 2025.

⁸⁰ Cfr. art. 139 da LT.

⁸¹ RODRIGUEZ, Américo Plá (2000). *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D Giglio. 3.ª ed. atual. São Paulo: LTr. P 397 e ss.

Em suma, a indemnização por cessação visa, de forma primordial, repor o equilíbrio contratual quebrado e proteger a dignidade socioeconómica do trabalhador.

3. Incongruência legislativa e comparação entre regimes

A análise do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho precedida de suspensão revela uma incongruência normativa relevante, quando este é comparado com o regime jurídico da cessação promovida directamente pelo empregador, designadamente, a rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio⁸². Embora ambas as formas de cessação possam fundamentar-se nos mesmos pressupostos materiais, nomeadamente, dificuldades de natureza económica, de mercado, tecnológica ou estrutural, os seus efeitos jurídicos, particularmente em sede indemnizatória, divergem de forma substancial.

Nos termos do artigo 141 da LT, o empregador pode rescindir o contrato de trabalho nos casos em que tal medida seja justificada por motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, considerados essenciais para assegurar a competitividade, reorganização ou saneamento económico da empresa⁸³. O n.º 3 estabelece os critérios de indemnização, confere ao trabalhador o direito a indemnização, equivalente a:

- 30 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos do sector de actividade;
- 15 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre mais de sete a dezoito salários mínimos do sector de actividade;
- Cinco dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor de mais de 18 salários mínimos do sector de actividade.

Diferentemente do regime indemnizatório aplicável após suspensão, neste o legislador acautelou os contratos a prazo incerto, prevendo que, se cessarem sem justa causa e sem termo fixado, o trabalhador tem direito à compensação nos termos do n.º 3 do artigo 141⁸⁴. Por outro lado, conforme o artigo 133, n.º 6 da LT, se o contrato de trabalho vier a ser extinto durante a

⁸² Cfr. art. 141 da LT.

⁸³ Cfr. art. 141 n.º 2 da LT.

⁸⁴ Cfr. art. 141 n.º 3 da LT.

suspensão, é aplicada a indemnização prevista no artigo 139 da LT, referente à rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador. Este último, como já referido, pressupõe culpa grave do empregador e, por conseguinte, a indemnização prevista visa punir e compensar a violação dos direitos do trabalhador.

A contradição legislativa reside, pois, no facto de que a cessação com os mesmos fundamentos objectivos pode dar origem a indemnizações de natureza e montante diferentes, consoante o momento e o procedimento adoptado pelo empregador - se cessa directamente nos termos do artigo 141 da LT, aplica-se um regime brando e objectivo; se primeiro suspende e depois extingue, nos termos do artigo 133 n.º 7, aplica-se um regime agravado.

Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO⁸⁵ salienta que “*os despedimentos por razões objectivas não devem ser confundidos com os motivados por conduta culposa do empregador, sob pena de aplicar-se sanções desproporcionadas a situações que não envolvem ilicitude*”. O mesmo autor defende que o legislador deve diferenciar com clareza os fundamentos das diferentes modalidades de cessação, precisamente para evitar distorções como a que se verifica no caso moçambicano⁸⁶.

Essa incongruência entre os dois regimes não decorre de omissão legislativa, mas sim de uma opção do legislador moçambicano ao remeter expressamente o regime da cessação pós-suspensão para um modelo originalmente sancionatório, sem que haja qualquer diferenciação explícita quanto à natureza do fundamento. A consequência prática é a introdução de um desequilíbrio no tratamento jurídico de situações materialmente semelhantes, apenas em razão do procedimento seguido rescisão directa em contraposição de uma rescisão antecipada de suspensão contratual.

4. A inversão lógica da culpa e os riscos para a previsibilidade jurídica

Um dos efeitos mais problemáticos deste regime indemnizatório previsto para a cessação do contrato de trabalho pós-suspensão é a inversão da lógica jurídica que tradicionalmente sustenta a responsabilização no âmbito das relações laborais. A LT ao remeter expressamente no artigo 133, n.º 7, para o regime da rescisão com justa causa por iniciativa do

⁸⁵ LEAL, João Amado (2009), *Contrato de Trabalho*, Ed. Coimbra editora, P 397.

⁸⁶ Idem.

trabalhador, previsto no artigo 139, promove uma transposição de consequências jurídicas fundadas na culpa grave do empregador para contextos onde tal culpa inexistente.

Em regra, apenas a violação culposa dos deveres legais ou contratuais por parte do empregador pode legitimar a atribuição de uma compensação mais gravosa ao trabalhador, como forma de tutela acrescida aos seus direitos fundamentais. Assim, a lógica da responsabilidade laboral exige que haja uma correspondência clara entre a natureza do comportamento do empregador e a intensidade da resposta jurídica a ele associada.

A opção legislativa rompe com essa lógica, ao aplicar, de forma automática, um regime sancionatório mesmo quando a cessação do contrato decorre de motivos objectivos, alheios à conduta pessoal e ilícita do empregador⁸⁷. A inversão dessa relação compromete a coerência normativa, ao tratar de forma equivalente situações juridicamente distintas.

Além do desvio em termos de coerência dogmática, essa inversão afecta a previsibilidade jurídica e os incentivos normativos dentro das relações laborais. Na prática, a aplicação de um regime indemnizatório agravado nas situações de cessação pós-suspensão pode produzir efeitos perversos sobre o comportamento do empregador, desencorajando-o a recorrer à suspensão do contrato como medida temporária e prudente de resposta às dificuldades económicas.

A suspensão, nos termos do artigo 133 da LT, constitui uma tentativa legalmente admitida de preservar o vínculo laboral, permitindo ao empregador evitar a rescisão imediata enquanto aguarda por eventual recuperação económica. Contudo, se o risco de cessação durante esse período implicar o pagamento de uma indemnização agravada — mais onerosa do que a prevista para a cessação directa por idênticos motivos —, o empregador poderá optar por rescindir imediatamente o contrato, com base no artigo 141 da LT, para evitar esse encargo acrescido, enfraquecendo-se assim o princípio da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, consagrado expressamente no n.º 1 do artigo 5 da LT.

Trata-se, assim, de um regime que penaliza a prudência e recompensa a desvinculação imediata, contrariando os princípios orientadores da legislação laboral, que visam proteger a

⁸⁷ A relação entre culpa e indemnização constitui um elemento estruturante do sistema laboral, sendo essencial à manutenção da justiça contratual. *Vd.* FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op.Cit.* P 453.

continuidade da relação de trabalho sempre que possível. Como refere JOÃO LEAL AMADO⁸⁸, a norma laboral deve estruturar-se em função da preservação do vínculo, oferecendo incentivos para a manutenção do contrato e não penalizando o recurso a medidas conservatórias.

A consequência desse desenho normativo é a criação de um efeito dissuasor da suspensão como instrumento de gestão das crises empresariais, afectando negativamente tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Para os trabalhadores, porque se reduz a possibilidade de manutenção do emprego; para os empregadores, porque se introduz insegurança e custos imprevisíveis numa situação em que já enfrentam dificuldades objectivas.

Neste sentido, a manutenção da remissão para o regime do artigo 139, nos termos do artigo 133, n.º 7, sem uma diferenciação quanto à natureza do fundamento da cessação, compromete a funcionalidade do sistema jurídico-laboral e subverte o papel da suspensão contratual como alternativa legítima à cessação definitiva.

5. O caso do ordenamento jurídico português

O ordenamento jurídico-laboral português é regulamentado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho. Tal como Moçambique, Portugal dispõe da figura de suspensão do contrato de trabalho. A figura equivalente à suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, em situações de dificuldades económicas, encontra previsão nos artigos 298 e ss do código do trabalho português, sob a epígrafe "suspensão e redução de actividade por motivo de crise empresarial"⁸⁹.

De acordo com o n.º 1 do artigo 298.º, o empregador pode suspender temporariamente os contratos de trabalho ou reduzir os períodos normais de trabalho, em caso de motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que afectem gravemente a actividade normal da empresa ou a manutenção dos postos de trabalho⁹⁰.

⁸⁸ LEAL, João Amado (2009), *Op. Cit* P 394.

⁸⁹ Cfr. art 298 e ss do CT.

⁹⁰ Tal como no ordenamento moçambicano, o regime português admite que a paralisação ou a redução da prestação laboral seja utilizada como medida de gestão em contexto de crise, desde que antecedida de procedimentos formais legalmente exigidos, como a consulta aos representantes dos trabalhadores e a comunicação prévia à autoridade competente *Cfr.* art. 299 e ss do Código do Trabalho Português.

Um dos aspectos que mais distingue o regime português é a forma como a compensação retributiva do trabalhador é legalmente assegurada. Conforme o disposto no artigo 303 n.º 1, o empregador deve continuar a efectuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva durante o período de suspensão. O artigo 305 do CT estabelece um montante mínimo mensal a auferir pelo trabalhador, correspondente a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou ao valor da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais elevado. Esta previsão evidencia uma preocupação com a dignidade da pessoa do trabalhador e a necessidade de garantir-lhe um rendimento mínimo compatível com a sua sobrevivência, mesmo durante a suspensão contratual⁹¹.

Importa ainda referir que, nos casos em que a suspensão ou a redução da actividade se deve a motivo imputável ao empregador, o regime é mais gravoso para este, impondo-lhe o dever de remunerar o trabalhador na totalidade, nos termos do artigo 309 n.º 1, alínea b). Esta diferenciação consagra um princípio de responsabilidade empresarial⁹², que evita que o empregador utilize a suspensão como um subterfúgio para transferir os riscos económicos exclusivamente para o trabalhador.

Por fim, verifica-se que o legislador português não trata expressamente da atribuição de indemnizações ao trabalhador no âmbito da suspensão, provavelmente por entender que a compensação retributiva e os mecanismos de protecção social existentes (como o apoio financeiro da segurança social) já constituem formas suficientes de atenuação dos efeitos negativos da suspensão para o trabalhador.

Segundo MONTEIRO FERNANDES⁹³, este regime representa uma “*concretização da função social da empresa que, em momentos de crise, deve procurar preservar o vínculo laboral, evitando ao máximo o despedimento*”. Tal orientação normativa demonstra um equilíbrio entre a protecção do trabalhador e a viabilidade económica da empresa.

Assim, quando comparado com o regime moçambicano, o ordenamento jurídico português revela-se mais protectivo do ponto de vista social, não apenas por garantir uma

⁹¹ Cfr. art. 305 n.º 1 al. a) do CT.

⁹² Cfr. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Op. Cit.* P 423.

⁹³ FERNANDES, A. Monteiro (2012). *Op.Cit.* P 67.

compensação mínima, mas também por diferenciar as situações conforme a causa da suspensão, o que reforça o dever de boa-fé e responsabilidade empresarial.

6. O caso do ordenamento jurídico angolano

O ordenamento jurídico-laboral angolano, consagrado na Lei Geral do Trabalho⁹⁴, apresenta uma abordagem sistemática e criteriosa da suspensão do contrato de trabalho por motivos relativos ao empregador. Esta regulação encontra-se estruturada nos artigos 264 e ss, sendo que a suspensão por facto relativo ao empregador está disciplinada nos artigos 270 a 273⁹⁵.

Nos termos do artigo 270 da referida lei, a suspensão do contrato por facto relativo ao empregador ocorre quando este se encontra temporariamente impedido de receber o trabalho, nomeadamente por razões *conjunturais*, *económicas* ou *tecnológicas*. Tal como em Moçambique, trata-se de uma situação de inactividade involuntária, em que o vínculo contratual se mantém, mas a prestação de trabalho e o pagamento da retribuição são suspensos.

Contudo, destaca-se que, decorrido o prazo máximo de seis meses, e na hipótese de o estabelecimento não retomar o funcionamento, o legislador prevê a possibilidade de o empregador, mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT), declarar a caducidade dos contratos⁹⁶.

Importa referir ainda que Angola estabeleceu um regime claro de compensação no caso de cessação por causas objectivas, conforme disposto no artigo 308 da LGT. Este estipula que a compensação corresponde a um salário base por cada ano de antiguidade (até um limite de cinco anos), acrescido de 50% do salário base por cada ano adicional.

Merece destaque o facto de a legislação angolana reservar uma secção específica à regulação das compensações e indemnizações decorrentes da cessação do contrato de trabalho, o que demonstra uma maior densidade normativa e uma preocupação em delimitar com clareza os direitos dos trabalhadores nesta fase contratual. A Secção V do Capítulo IV da Lei n.º 12/2023, intitulada “Compensações e Indemnizações”, estabelece critérios objectivos e detalhados de cálculo, como se verifica no artigo 308 da LGT, que fixa limites, percentagens e

⁹⁴Lei n.º 12/2023, de 27 de Dezembro – Lei geral do Trabalho

⁹⁵ Cfr. art. 270 a 273 da LGT.

⁹⁶ Cfr. al. b). do art 271 da LGT.

formas de apuramento da compensação por cessação do contrato por motivo relativo ao empregador⁹⁷.

Adicionalmente, o facto de o empregador precisar de autorização da IGT para cessar os contratos após a suspensão reforça a fiscalização do poder patronal, promovendo o equilíbrio entre os interesses económicos do empregador e a protecção do trabalhador.

Desta forma, pode-se concluir que o ordenamento jurídico angolano apresenta mecanismos mais robustos para a regulação da suspensão do contrato de trabalho por motivos relativos ao empregador, não apenas em termos procedimentais, mas sobretudo no que tange à protecção do trabalhador através de compensações claramente estipuladas.

⁹⁷ Cfr. art. 308 da LGT.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu constatar que o regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por razões económicas, estruturais, tecnológicas ou de mercado, previsto na Lei do Trabalho moçambicana, apresenta fragilidades significativas, especialmente no que concerne ao regime indemnizatório aplicável nos casos em que a suspensão evolui para a cessação do vínculo laboral.

Ainda que o legislador tenha estabelecido um quadro legal que procura equilibrar os interesses do empregador e do trabalhador em cenários de crise, observa-se uma remissão inapropriada ao artigo 139 da Lei do Trabalho para efeitos de indemnização, o qual visa, essencialmente, situações de cessação com justa causa do trabalhador — isto é, casos em que este viola gravemente os direitos do trabalhador. Tal remissão revela-se desajustada quando aplicada à cessação resultante de uma suspensão previamente autorizada por motivos objectivos e alheios à conduta do empregador, pois traduz uma penalização indevida a este último, que observou os requisitos legais e optou, num primeiro momento, por preservar o vínculo laboral.

Mais ainda, verifica-se ausência de critérios próprios e autónomos para a indemnização nestes casos, o que compromete a coerência normativa e a segurança jurídica. A indeterminação quanto ao tempo máximo de duração da suspensão, bem como a ambiguidade em torno da possibilidade das partes acordarem a cessação do contrato — sem explicitação quanto à sua qualificação jurídica, gera incertezas interpretativas que impactam negativamente a eficácia e previsibilidade do regime.

A comparação com os ordenamentos jurídicos de Portugal e Angola evidencia uma tendência para maior especificação dos tipos de compensação e indemnização, bem como para o estabelecimento de prazos, mecanismos de reavaliação periódica da suspensão e salvaguardas reforçadas para ambas as partes. Esses elementos, ausentes ou insuficientemente desenvolvidos na legislação moçambicana, comprometem a função que o instituto da suspensão deveria desempenhar.

Com base na análise crítica realizada, as seguintes recomendações podem ser feitas para aprimorar:

- Revisão da remissão ao artigo 139 da Lei do Trabalho: Sugere-se que o legislador estabeleça um regime indemnizatório autónomo para os casos de cessação de contrato subsequente a uma suspensão por motivos objectivos;
- Diferenciação entre causas subjectivas e objectivas na definição do critério indemnizatório: A lei deveria distinguir expressamente os fundamentos da cessação culposa ou não, atribuindo níveis de indemnização proporcional à gravidade e natureza da causa;
- Fixação de um prazo máximo para a suspensão do contrato de trabalho: Para garantir previsibilidade e evitar a perpetuação da suspensão, seria recomendável que o legislador estabelecesse uma duração-limite, com possibilidade de renovação mediante justificação fundamentada e supervisão pela Inspeção do Trabalho;
- Clarificação da forma de cessação acordada entre as partes: O dispositivo legal que permite às partes acordar a cessação do contrato após a suspensão deveria explicitar de que tipo de cessação se trata, a fim de evitar lacunas interpretativas e assegurar coerência na aplicação prática;
- Harmonização do regime de suspensão com o da rescisão com aviso prévio por iniciativa do empregador: Deve ser feita uma revisão da coerência entre os fundamentos que justificam ambas as figuras (suspensão e rescisão com aviso prévio), pois, paradoxalmente, a indemnização prevista para esta última é menos gravosa, ainda que envolva a cessação imediata do vínculo, o que pode desincentivar a tentativa prévia de manutenção do vínculo laboral por meio da suspensão;
- Inspiração em boas práticas internacionais: O legislador poderia inspirar-se em modelos jurídicos como o português e o angolano, que estabelecem regimes mais detalhados e equilibrados para lidar com crises empresariais, conciliando a protecção do emprego com a sustentabilidade das empresas.

BIBLIOGRAFIA

Obras de referência

- ALMEIDA, Carlos Ferreira de. CARVALHO (2015), Jorge Morais. *Introdução ao Direito Comparado*. 3ª Ed. Almedina, Lisboa
- AMADO, João Leal (2009) *Contrato de trabalho*. 3. Ed. Coimbra editora, Lisboa.
- ANTUNES, Carlos; CASIMIRO, Duarte; BARROS, Manuel Freire et. al. (2015) *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora, Lisboa.
- CARDOSO, Simone de França (2020) *Manual de Metodologia da Pesquisa*, Ed. Faculdade Luciano Feijão, Ceará.
- CISTAC, Gilles (2005) *Curso de Metodologias jurídicas*, Livraria Universitária, Maputo.
- CISTAC, Gilles (2014) *Curso de Metodologia Jurídica*, Universidade Eduardo Mondlane, Ed. Imprensa Universitária, Maputo.
- CORDEIRO, António Menezes (1994) *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016) *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*, vol. I, Ed. Editores e Livreiros, Maputo.
- FERNANDES, António Monteiro (2012) *Direito do trabalho*, 16.ª edição, Ed. Almedina, Coimbra.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade (2017) *Fundamentos de metodologia científica*, Ed. Editora Atlas, São Paulo.
- LEITÃO, Manuel Teles Menezes (2010) *Direito do trabalho*, 2ª. Edição, Ed. Almedina, Coimbra.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2007) *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Ed. Almedina, Coimbra.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2015) *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, 2.ª edição, Ed. Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012) *Tratado do direito do trabalho: parte I - dogmática geral*. 3.ª edição, Ed. Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho (Parte II – Situações Laborais Individuais)*, 4ª edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra.
- RODRIGUEZ, Américo Plá (2000). *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D Giglio. 3.ª ed. atual. São Paulo.

Legislação

a) Nacional

- Lei do Trabalho n.º 8/95, de 14 de Dezembro.
- Lei do Trabalho n.º 8/98, de 20 de Julho.
- Lei do Trabalho n.º 23/2007, BR n.º 31, I Série, de 1 de Agosto.

- Lei do Trabalho n.º 13/2023, BR n.º 165, I Série, de 25 de Agosto de 2023.
- Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro, de 1966, aplicável em Moçambique através da Portaria n.º 22 869, de 4 de Setembro de 1967.

b) Estrangeira

- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Versão actualizada), Código Do Trabalho.
- 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

Periódicos

- RÁO, Vicente (1999) O Direito e a vida dos direitos, apud VILAS-BÕAS, Renata Malta, HERMENÊUTICA JURÍDICA: UMA QUESTÃO INTRIGANTE, Consilium – Revista Eletrônica de Direito, Brasília, n.º 4, Vol. 1, Maio/Agosto, de 2010.

Sítios de internet

- <https://factorialhr.pt/blog/indemnizacao-por-despedimento/> consultado a 21 de Julho de 2025.