

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE

FACULDADE DE DIREITO

AFONSO SIMÃO

**DA ADMISSIBILIDADE DE COBRANÇA DE JUROS DE
MORA NO PAGAMENTO SALARIAL A LUZ DA
LEGISLAÇÃO LABORAL**

NAMPULA

2024

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE
FACULDADE DE DIREITO

AFONSO SIMÃO

**DA ADMISSIBILIDADE DE COBRANÇA DE JUROS DE
MORA NO PAGAMENTO SALARIAL A LUZ DA
LEGISLAÇÃO LABORAL**

*Projecto de monografia que compreende o
Trabalho de Conclusão de Curso a ser
submetido à Comissão Científica da
Faculdade de Direito da Universidade
Católica de Moçambique tendo como
supervisor: PhD Gil Xavier Jr.*

NAMPULA

2024

Lista de abreviaturas

Al. – Alínea

Art. – Artigo

CC – Código Civil

Cfr – Conferir

CRM – Constituição da República de Moçambique

Ibidem – Mesmo Autor e mesma obra

Idem – Mesmo Autor

L.T. – Lei do Trabalho

Nº. – Número

Ob.Cit. – Obra Citada

P. – Página

Vol. – Volume

Índice

1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Delimitação do tema	2
1.2. Problematização	2
1.3. Hipóteses	3
1.4. Justificativa	3
1.4.1. Relevância Pessoal	3
1.4.2. Relevância académica	4
1.5. Objectivos	4
1.5.1. Objectivo geral	4
1.5.2. Objectivos específicos	4
2. PROPOSTA METODOLÓGICA	5
2.1. Método	5
2.1.1. Método indutivo	5
2.1.2. Método dedutivo	5
2.2. Quanto a abordagem	6
2.2.1. Pesquisa qualitativa	6
2.2.2. Pesquisa quantitativa	6
2.3. Quanto aos procedimentos	7
2.4. Técnica de recolha de dados	7
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
3.1. Contrato de trabalho	8
3.2. Sujeitos da Relação laboral	8
3.1.1. Trabalhador	8
3.1.1.1. Direitos do trabalhador	9
3.1.2. Empregador	9
3.1.2.1. Poderes do Empregador	10
3.2. Princípio do Tratamento Mais Favorável ao Trabalhador	11
3.3. Generalidades da contratação a prazo	12
3.4. Modalidades de Contrato de Trabalho	14
3.4.1. A Tempo Indeterminado	14

3.4.2.	Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo (Noção e Modalidades)	14
3.4.3.	Regime Jurídico do Contrato a prazo	14
3.4.4.	Contrato de trabalho a prazo incerto	15
3.4.5.	Contrato de trabalho a prazo certo	16
3.4.5.1.	Requisitos Materiais	16
3.4.5.2.	Requisitos formais	16
3.4.5.3.	Duração do Contrato de Trabalho a prazo Certo	18
3.4.5.4.	Renovações do contrato de trabalho a prazo certo	19
	Cronograma	21
	Referências Bibliográficas	22

1. INTRODUÇÃO

O presente projecto de Monografia tem como tema “Da admissibilidade de cobrança de juros de mora no pagamento salarial a luz da legislação laboral”, que se circunscreve na disciplina de Direito de Trabalho, ramo do Direito Privado Especial tendo abrangência no Direito das Obrigações, ramo de Direito Privado Geral.

No âmbito das relações laborais o atraso no pagamento de salários é um facto recorrente devido a muitos factores sociais. Porém, nesta relação laboral, entre o empregador e o trabalhador, este último se encontra em uma situação de dependência financeira, sendo assim, o elo mais fraco da relação.

O pagamento de remuneração compreende o ápice da realização do trabalhador nesta relação, em contraprestação do trabalho realizado a satisfação do empregador. Este direito de remuneração compreende um direito irrenunciável compreendendo tendo uma protecção legal, na medida em que são muitos os instrumentos passíveis de serem usados de modo a fazer valer este direito quando, em alguma circunstância, é violado.

Nestas situações onde haja atraso de pagamento, ou até o não pagamento da remuneração devida, muitas vezes após imensas batalhas, quer extrajudicial ou judicialmente, pode ser dado o trabalhador a sua devida remuneração depois de um lapso de tempo no qual este ficou privado daquele direito pecuniário.

Porém, no âmbito da legislação civil, ao código Civil prevê o pagamento de juros de mora pelas obrigações pecuniárias em mora nos termos do n.º1 do artigo 806º CC, conjugado com o n.º1 do artigo 559º CC, que estabelece a taxa anual no valor de cinco por cento da dívida.

Sobre essa questão, a Lei do Trabalho é omissa, dessa forma, nada diz sobre a exibilidade de juros pelas remunerações em atraso.

Assim, este projecto de monografia tem como objectivo realizar uma análise aprofundada dessa problemática, explorando os aspectos jurídicos, éticos e práticos relacionados a análise da admissibilidade de cobrança de juros de mora de atraso salarial no âmbito da legislação laboral em Moçambique.

Quanto a metodologia, o presente trabalho apresentará um método dedutivo que é aquele cujo as conclusões são alcançadas a partir de deduções, ou seja, a partir de premissas maiores chega-se a uma conclusão mais restrita. Quanto a abordagem, será empregue a

qualitativa pois não usaremos amostras estatísticas ou numéricas para o estudo, mas sim dados imensuráveis. Usar-se-á fontes secundárias como manuais, artigos e leis, podendo-se em algum momento se usar fontes primárias como inquérito ou entrevista.

Quanto a estrutura, este trabalho obedecerá as regras de elaboração de trabalhos académicos em vigor na UCM-FACULDADE DE DIREITO, apresentando elementos pré-textuais como capa, contracapa, índice, lista de abreviaturas, entre outros; elementos textuais como a introdução, metodologia e fundamentação teórica; e elementos pós-textuais como as referencias bibliográficas.

1.1. Delimitação do tema

O projecto de Monografia circunscreve-se na disciplina de Direito de Trabalho, tendo abrangência no Direito das Obrigações, que são ramos de Direito Privado Especial e Geral, respectivamente.

Relativamente ao território, o estudo está delimitado ao território moçambicano de acordo com as regras de aplicação das normas quanto ao espaço porém pode-se recorrer ao Ordenamento Jurídico Português para se efectuar estudo comparado.

Relativamente ao tempo, será estudado o problema desde a Lei de Trabalho de 2007 até a presente Lei do Trabalho.

1.2. Problematização

Nas circunstâncias em os trabalhadores sejam devidos salários pelo empregador, muitas vezes após serradas batalhas judiciais ou extrajudiciais, este vem a conseguir a remuneração que devia ter sido paga a meses ou mesmo anos, somente no valor exacto correspondente as remunerações dos meses em falta.

Numa primeira análise até parece coerente, porém sendo uma obrigação pecuniária, no âmbito da legislação civil, o código Civil prevê o pagamento de juros de mora pelas obrigações pecuniárias em mora nos termos do n.º1 do artigo 806 ° CC, conjugado com o n.º1 do artigo 559 ° CC, que estabelece a taxa anual no valor de cinco por cento da dívida quando não tenham convencionado previamente a taxa de juros em caso de mora.

Sobre essa questão, a Lei do Trabalho é omissa, dessa forma, nada diz sobre a exibibilidade de juros pelas remunerações em atraso. Mas, o Código Civil compreende uma Lei

subsidiária à Lei do Trabalho, na medida em que, nos casos em que a Lei do Trabalho for omissa em determinada matéria, podemos efectuar a integração da lacuna pelos meios legalmente admissíveis.

Pois é certo que a situação da mora salarial tem causado prejuízos na vida social e na esfera jurídica do trabalhador, visto que, muitas vezes o trabalhador tem-se constituído devedor perante terceiros e a estes, o trabalhador obriga-se a pagar juros de mora além de multa quando prevista no contrato como cláusula penal, porém, todos estes encargos se esgotam no trabalhador apesar de ter sido o empregador a coloca-la nessa condição.

Entretanto, a actual Lei n.º 13 de 2023 de 1 Agosto (Lei Do Trabalho), nada estabelece a respeito da mora no pagamento salarial aos trabalhadores, nem faz alusão ao direito subsidiário aplicável. Ora, sabe-se de antemão que o Direito do Trabalho autonomizou-se do Direito civil, dado o facto de reunir características e princípios próprios. Sucede também que normalmente é a própria norma especial que remete para o regime comum onde temos a título de exemplo o art. 12 do CCom¹ que estabelece critérios para aplicação subsidiária do Código Civil, assim como também ocorre no Direito do Processo Laboral ao Direito do Processo Civil, nos termos da al.a do n.º3 do art. 1 do CPT², e em mais legislações.

Por conta disso, questiona-se **o trabalhador poderá lançar mão ao regime do código civil, ora o regime comum para exigir responsabilização do empregador pela mora de pagamento salarial do trabalhador, mesmo ciente de que este regime que é autónomo não faz remissão para aplicação daquele. Assim, até que ponto o empregador pode incorrer a responsabilização civil por mora no pagamento salarial?**

1.3. Hipóteses

Hipótese 1

Temos com primeira hipótese que há espaço para que seja pedido juros de mora pelo salário em atraso na medida em que compreendendo uma obrigação pecuniária, segue o regime geral das obrigações pecuniárias estabelecido no Código Civil.

¹ Cfr o art. 12 do Decreto n.º 1/2022, de 25 de Maio, que aprova o *Código de Comercial*. in Boletim da República.

² Cfr o art. 1 do Decreto-lei 45.497 de 30 de Dezembro, *Aprova o Código de Processo de Trabalho*, in Boletim da Republica

Hipótese 2

Por outro lado, devido a omissão do legislador laboral pode-se tornar impossível já que não é aquele direito reconhecido pela lei laboral e este rege-se por princípios e regras próprias.

1.4. Justificativa

1.4.1. Relevância Pessoal

Este tema é para o estudante relevante na medida em que, tendo o estudante trabalhado por muitos anos na 7ª Secção Laboral do Tribunal Judicial da Província de Nampula, apaixonou-se pelo presente ramo de Direito, e tendo verificado esta lacuna, achou oportuno o momento, em sede de trabalho monográfico de conclusão de curso, para discuti-la.

1.4.2. Relevância académica

Esta problemática é importante e com esse estudo pode-se melhor compreender se os trabalhadores podem ou não exigir juros de mora nas suas remunerações, consubstanciando ser esse estudo em razão do objecto, *per si*, útil para a sociedade e para a doutrina nacional e até estrangeira.

1.5. Objectivos

1.5.1. Objectivo geral

- Analisar a exigibilidade de juros de mora nas remunerações salariais em atraso no Ordenamento Jurídico Moçambicano.

1.5.2. Objectivos específicos

- Discutir sobre a natureza dos créditos passíveis de serem aplicados juros de mora;
- Avaliar se pode-se exigir judicialmente o juro de mora por atraso salarial;
- Apresentar um estudo comparado com Portugal;

2. PROPOSTA METODOLÓGICA

2.1. Método

Para Lakatos, método é o conjunto das actividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objectivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista¹.

Método científico é utilizado na ciência para a produção de conhecimentos, como procedimento e forma de actuar. O mais característico e específico da ciência, aquilo que a constitui como tal e que a distingue dos demais tipos de conhecimento é, sem dúvida, o método científico².

A característica fundamental do método científico é a sua replicabilidade podendo esta conseguir através de diferentes estratégias. Cada uma das estratégias deu lugar a variantes deste método, especialmente ao método indutivo, método dedutivo e ao método hipotético-dedutivo³.

2.1.1. Método indutivo

Método indutivo é aquele cuja aproximação dos fenómenos caminha geralmente para planos cada vez mais abrangentes, indo das constatações mais particulares as leis e teorias, ou seja, parte do particular para o geral⁴.

2.1.2. Método dedutivo

Na dedução, o raciocínio parte de uma premissa geral para o particular. De um princípio geral, chega-se ao particular. Podemos dizer que a dedução é um procedimento lógico, raciocínio pelo qual se pode tirar de uma ou de várias proposições uma conclusão que delas decorre por força puramente lógica. A conclusão segue necessariamente às premissas⁵.

¹MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2000, p. 83

²FREIXO, Manuel, *Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas*, 4ªEd. Revista, Epistemologia e Sociedade Editora, Lisboa, 2012

³FREIXO, Manuel, *Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas*, 4ªEd. Revista, Epistemologia e Sociedade Editora, Lisboa, 2012

⁴MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2000, p. 102

⁵SEVERINO, Antônio Joaquim, *Metodologia do trabalho científico*, 23. ed. rev. e atual, Editora Cortez, São Paulo, 2007, p.106

Este é o método de eleição do pesquisador em função da natureza do trabalho. É usado para discutir a maioria dos objectivos do trabalho e compreende o método dominante na elaboração deste trabalho.

2.2. Quanto a abordagem

2.2.1. Pesquisa qualitativa

A pesquisa qualitativa pode ser definida como a que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental estatístico na análise dos dados, ou aquela que compreende actividades ou investigação que podem ser denominadas específicas, ou seja, a abordagem de cunho qualitativo, trabalha os dados buscando seu significado tendo como base a percepção do fenómeno dentro do seu contexto⁶. Esse tipo de análise tem por base conhecimentos teórico-empíricos que permitem atribuir-lhe cientificidade⁷. A pesquisa qualitativa descreve uma relação entre o objectivo nomeando-se como uma pesquisa descritiva. Todas as interpretações dos fenómenos são analisadas dedutivamente⁸.

Para o presente trabalho, o tipo de pesquisa quanto a abordagem é qualitativa devido a natureza do tema que aborda uma questão social, de direito, na maioria dos objectivos, cujos resultados não são mensuráveis mas sim atribuídos.

2.2.2. Pesquisa quantitativa

A pesquisa quantitativa é aquela que se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na colecta como no tratamento dos dados, e que tem como finalidade medir relações entre as variáveis. No estudo quantitativo, por sua vez, o pesquisador parte de um plano preestabelecido com hipóteses e variáveis claramente definidas. Procura medir e quantificar os resultados da investigação, elaborando-os em dados estatísticos⁹.

É caracterizada pelo emprego de quantificação, tanto nas modalidades de recolha de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. O

⁶ ZANELLA, Liane, *Metodologia de Pesquisa*, 2ª Ed. reimp., Departamento de Ciências da Administração/UFSC, Florianópolis, 2013, p.35

⁷Idem

⁸ FERNANDES L. A.; Gomes, J. M. M. *Relatório de Pesquisa nas Ciências Sociais: Características e modalidades de investigação*, ConTexto Editor, Porto Alegre, V. 3, n. 4, 2003, p.67

⁹MARCONI, M., & LAKATOS, *Fundamentos de metodologia científica*, Editora Atlas S.A., São Paulo, 2003, p.221

diferencial dos resultados da pesquisa qualitativa, da pesquisa quantitativa é que a quantitativa podem ser quantificados¹⁰.

2.3. Quanto aos procedimentos

Constituem etapas mais concretas da investigação, com finalidade mais restrita em termos de explicação geral dos fenómenos menos abstractos. Pressupõem uma atitude concreta em relação ao fenómeno e estão limitadas a um domínio particular.¹¹

Pesquisa bibliográfica é aquela elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos periódicos e actualmente com material disponibilizado na Internet que praticamente constitui um capítulo deste trabalho, o segundo;

Pesquisa documental que é aquela elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento analítico e neste trabalho usou-se relatórios que consubstanciam esses documentos;

Comparativo onde será feito um estudo de direito comparado de tais direitos em outros ordenamentos jurídicos, avaliação de como estes ordenamentos jurídicos solucionaram estes problemas.

2.4. Técnica de recolha de dados

Consideradas como um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência, são, também, a habilidade para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos. Correspondem, portanto, à parte prática de colecta de dados.

Apresentam duas grandes divisões: *documentação indirecta*, abrangendo a pesquisa documental e a bibliográfica e; *documentação directa*, que envolve inquérito, entrevista, observação directa, sociometria, teste, etc.¹².

Para a presente monografia tem-se como fonte a documentação indirecta, dando mais enfoque a pesquisa bibliográfica que foi baseada em manuais físicos bem como electrónicos, artigos científicos, jornais e websites.

¹⁰RUAS, J. *Manual de Metodologias de Investigação Como Fazer Propostas de Investigação, Monografias, Dissertações e Teses*, Escolar Editora, Maputo, 2017, p.142

¹¹RUAS, J. *Manual de Metodologias de Investigação Como Fazer Propostas de Investigação, Monografias, Dissertações e Teses*, Escolar Editora, Maputo, 2017, p.142

¹²Marconi, M., & Lakatos, *Ob. Cit.*, p.222

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1. Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional, isto é, estruturalmente apresenta-se como um contrato do direito civil, em particular do direito das obrigações. A noção do contrato de trabalho encontra-se no artigo 1152 do CC e artigo 21 da LT. Ou seja, o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade desta.¹³

Para Ana Lambelho contrato de trabalho é uma relação de desigualdade jurídica que só um contrato livremente celebrado pode fazer crer, configurando-se como um vínculo jurídico complexo.¹⁴

Entende-se de 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 remuneração. Sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico obrigacional aplicam-se-lhe, nomeadamente as regras do negócio jurídico, dos contratos (art. 405 do CC), do cumprimento das obrigações (art. 762 do CC) e do não cumprimento das obrigações (art. 790 do CC e Ss).¹⁵

3.2. Sujeitos da Relação laboral

3.1.1. Trabalhador

Trabalhador é aquele que desempenha uma actividade por conta de outrem, de forma juridicamente subordinada, contra o pagamento de uma retribuição, ou seja, de acordo com o preceituado no art. 21 da LT¹⁶, o trabalhador se obriga a prestar actividade a outra pessoa denominado empregador. Trata-se sempre de uma pessoa singular que, no contrato de trabalho, ocupa uma posição pessoal e intransmissível¹⁷.

¹³ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia, *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág.73

¹⁴ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia, *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág.13

¹⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002. Pág. 271

¹⁶ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Serie – Número 165..

¹⁷ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia. Ob.Cit. Pág. 65

A autora Mónica Waty refere que trabalhador é aquele que presta, de forma livre, uma actividade produtiva para outrem, estando subordinado este último na realização desta prestação. No contrato de trabalho apresenta-se como devedor da actividade e credor da retribuição, dito de outro modo, o trabalhador é sujeito passivo na parte que respeita a sobredita actividade, e sujeito activo no que toca ao pagamento da remuneração¹⁸.

3.1.1.1. Direitos do trabalhador

Os Direitos dos trabalhadores são parte dos direitos fundamentais, que devem ser vistos enquanto direitos positivamente consagrado na Constituição ¹⁹ . Estes Direitos encontram sua fundamentação legal no art. 84 e 85 da CRM e art. 54 da LT.

Deste modo, os Direitos dos trabalhadores são os seguintes: igualdade de Direito no trabalho, independentemente da raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideais religiosos e filiação ou não num sindicato. Ter um posto de Trabalho em função da sua capacidade, ter assegurado a estabilidade do posto de Trabalho desempenhando a sua função, ser tratado com correcção e respeito, ser remunerado em função da quantidade e qualidade do Trabalho que presta, poder concorrer a acesso de categorias superiores em função da sua qualificação, experiencia, ter assegurado descanso diário, semanal e férias remuneradas, beneficiar de assistência medica e medicamentosa, beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice²⁰.

3.1.2. Empregador

O Empregador é aquele que contrata pessoa singular para que esta, por sua conta, risco e direcção, desempenhe determinada actividade, pagando-lhe em contrapartida uma retribuição com base no art. 21 da LT.²¹

Pode tratar-se de uma pessoa singular ou colectiva, é até possível que a posição jurídica do Empregador seja ocupada por mais de um sujeito jurídico, estaremos nesse caso, perante um contrato com pluralidades de empregadores. O Empregador, entidade patronal ou

¹⁸ WATY, Mónica Filipe Nhane, *Direito de Trabalho*, W&W Editora, Maputo, 2008, Pág.38

¹⁹WATY, Mónica Filipe Nhane, *Direito de Trabalho*, W&W Editora, Maputo, 2008. Pág. 175.

²⁰ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Serie – Número 165..

²¹ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág. 65

patrão, é aquele que no contrato de Trabalho, ocupa a posição do credor da actividade, prestação de Trabalho, sendo devedor da remuneração.²²

3.1.2.1. Poderes do Empregador

Nos termos do art. 60 da LT, referencia que dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem compete ao empregador ou a pessoa designada por ele, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e condições em que a actividade deve ser prestada²³. Como detentora dos restantes meios de produção e empenhada num projecto de actividade económica, a entidade patronal obtém através de contractos, a disponibilidade de força de trabalho alheia, que tem como consequência que fique a pertencer-lhe uma autoridade sobre as pessoas dos trabalhadores admitidos. A celebração do contrato de trabalho permite os seguintes desdobramentos do poder do empregador: ²⁴

- a) **Um Poder Determinativo da Função** - tem base legal no art. 61 da LT, em cujo exercício é atribuído ao trabalhador um certo posto de trabalho na organização concreta da empresa, definido por um conjunto de tarefas que se pauta pelas necessidades da mesma empresa e pelas aptidões do trabalhador.
- b) **Um poder Regulamentar** - nos termos do nr.1 e 2 do art. 62 da LT, o empregador pode elaborar regulamentos internos de trabalho contendo normas de organização e disciplina de trabalho, referido a organização em globo, mas naturalmente projectado também sobre a força de trabalho disponível que nela se comporta, ou seja, sobre todos e cada um dos trabalhadores envolvidos.²⁵
- c) **Um poder confirmativo de prestação** - este poder tem o seu enquadramento jurídico no art. 60 da LT, pois, o poder confirmativo de prestação é a faculdade de determinar o modo de agir do trabalhador, mas cujo exercício tem como limite os próprios contornos da função previamente determinada.
- d) **Um poder disciplinar** - este encontra sua base legal no art. 63 da LT, que se manifesta tipicamente pela possibilidade de aplicação de sanções internas aos

²²WATY, Mónica Filipe Nhane. Ob. Cit. Pág.41

²³ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Serie – Número 165..

²⁴FERNANDES, António Monteiro, *Direito de Trabalho*, 16ª Edição, Almedina, Lisboa, 2012. Pag.251

²⁵ Idem. Pág. 251

trabalhadores cuja conduta se revele desconforme com ordens, instruções e regras de funcionamento da empresa.²⁶

3.2. Princípio do Tratamento Mais Favorável ao Trabalhador

O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador tem sua regulamentação no art. 20 da LT, assim, é a prior que tem mais realce no direito do trabalho, visto que estabelece que quando da interpretação das normas de carácter jurídico-laboral, caso nos deparemos com conflitos de normas laborais, em determinadas circunstâncias, se devera optar pela solução mais favorável ao trabalhador.²⁷

Com critério de interpretação das normas do direito de trabalho, serve especialmente para determinar se uma norma perceptiva tem conteúdo, mínimo ou antes, conteúdo máximo ou fixo, pois no primeiro caso, ela consistira na melhoria do tratamento do trabalhador por norma hierarquicamente inferior e nos outros casos não.

Com este princípio tem alcance para aplicação, em cada caso, da norma ou solução normativa que se verifique ser mais favorável para o trabalhador, pois o direito estabelece um regime de tutela para o trabalhador, parte-se da contestação de que este se encontra despojado da propriedade dos meios de produção, estando sujeito a autoridade contratual do empregador e as coerções da vida da empresa, deste modo, o direito de trabalho vem restringir a autonomia privada, que supõe duas partes em posição de igualdade não apenas formal, mas também substancial.²⁸

As normas que formam o Direito do Trabalho, enquanto tutelares do trabalhador, são de interesse e ordem pública e, portanto, inderrogáveis pela vontade dos contraentes. O Direito de Trabalho é imperativo, as normas de direito de trabalho têm nesse sentido, aplicação directa aos contractos de Trabalho.²⁹

No plano da interpretação das normas de direito de trabalho, do princípio do tratamento mais favorável decorre que na dúvida sobre o sentido da lei devera optar-se por aquele que seja mais benéfico para o trabalhador.

²⁶Ibidem. Pág.252

²⁷VILANCULO, StélioEnosse, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Maputo, 2011. Pág.39

²⁸WATY, Mónica Filipe Nhane, *Direito de Trabalho*, W&W Editora, Maputo, 2008, pág. 62

²⁹Idem. Pág. 62

No plano da hierarquia das normas de Direito do Trabalho referencia que as normas de mais alto grau valem como estabelecimentos mínimos, podendo ser derogadas por outras subalternas, desde que mais favoráveis ao trabalhador. No plano das normas de Direito do Trabalho no tempo, este princípio manda aplicar imediatamente todas as regras do Trabalho, no pressuposto de que, havendo um constante progresso social, as novas normas são mais favoráveis para o trabalhador, conservando este, ainda, as regalias adquiridas à sombra da anterior legislação.³⁰

3.3. Generalidades da contratação a prazo

A alteração do regime da contratação por tempo determinado suscita sempre alguma controvérsia, facto que não é surpreendente, pois decidir sobre a regulamentação do contrato por tempo determinado é uma das questões mais delicadas no seio de qualquer ordenamento jurídico-laboral, na medida em que implica encontrar um ponto de equilíbrio sempre periclitante entre o princípio da Segurança jurídica no Emprego e a incessantemente defendida necessidade de flexibilidade nas relações laborais.³¹

É inegável que há sectores de actividade onde a necessidade da contratação por tempo determinado é evidente, atentem-se por exemplo os casos das actividades sazonais agrícolas, da construção civil, da indústria hoteleira.³²

A elevada percentagem de contratos por tempo determinado nestes sectores, bem como noutros similares, deve merecer alguma reserva na sua análise, pois a verdade é que, mesmo nestes sectores, parte da contratação, com alguma frequência, é utilizada para fazer face a necessidades de carácter permanente das empresas. Uma das razões pelas quais o mecanismo da contratação por tempo determinado tem, por força da realidade prática, percorrido um caminho diverso do seu escopo inicial, deriva do facto de existir uma evidente desadequação entre aqueles que são os fundamentos clássicos para a contratação a prazo e as necessidades dos mercados de trabalho actuais.

É hoje evidente, embora não reflectido na maioria das legislações, que os fundamentos clássicos para a contratação por tempo determinado pecam por ser demasiado rígidos restritivos culminando na desadequação destes às realidades socioeconómicas em que

³⁰Ibidem. Pág. 63

³¹GOMES, Júlio Manuel Viera, *Direito de Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, 2007. pág. 580

³²FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões sobre o Regime Jurídico Introduzido pela Nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr.23/2007, de 1 de Agosto). pág. 5

se inserem, circunstância que, perniciosamente, fomenta a celebração de contratos formalmente válidos, mas substancialmente fraudulenta.³³

O mérito ou eventual demérito do recurso ao expediente da contratação por tempo determinado não está ainda suficientemente demonstrado, sendo certo que a credibilidade das argumentações apresentadas a favor de cada uma das teses é, muitas vezes, inquinada pela conexão a grupos de interesse ou a ideologias.³⁴

Ao nível europeu, a reflexão sobre a temática da contratação a prazo tem originado a defesa de reformas tendentes à adequação dos quadros normativos às modernas necessidades de gestão, produtividade e competitividade das empresas. Nesse contexto, alguns autores têm identificado parte dos problemas com os quais os actuais enquadramentos jurídicos da contratação por tempo determinado se têm deparado, e que se podem resumir abreviadamente nos seguintes tópicos:³⁵

- A evolução legislativa da contratação por tempo determinado tem demonstrado que esta ainda carece de mecanismos jurídicos aptos a evitarem sucessivos e fraudulentos contratos a prazo.
- A técnica da enunciação taxativa de fundamentos para a contratação a prazo tem-se revelado escassa para limitar a contratação fraudulenta, pois as causas normalmente referidas nos elencos legais tendem a sobrepor-se e a serem dificilmente distinguíveis, apresentando um nível de generalidade que torna o controlo judicial difícil.
- A contratação a prazo como forma de acesso ao mercado de trabalho não parece ser problemática, podendo ser inclusivamente um factor de promoção do emprego para trabalhadores que careçam de especial protecção.³⁶

³³RAMALHO, Palma, *Direito do Trabalho*, Parte I, Dogmática Geral, Almedina Coimbra, 2005, P.107

³⁴ Idem. pág. 107

³⁵FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido pela Nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr.23/2007, de 1 de Agosto). Pág.6

³⁶ Idem. Pág. 6

3.4. Modalidades de Contrato de Trabalho

3.4.1. A Tempo Indeterminado

Esta modalidade de contrato de trabalho é celebrada sem prévia fixação do seu tempo de duração conforme dispõe o nr. 1 e 2 do art. 42 da LT, diferentemente do contrato de trabalho por prazo determinado, sendo ajustado para prolongar-se indefinidamente, com termo final incerto.

O contrato de trabalho com prazo indeterminado é o tipo mais comum de contrato. Neste caso, o contrato flui normalmente, sem determinação de prazo e na hipótese de rescisão, tanto o empregado quanto o empregador que quiser rescindi-lo deverá dar aviso prévio a outra parte. Salienta-se que se presume indeterminado o prazo até prova em contrário. Portanto, aquele que alegar existência de contrato a prazo, deverá provar a sua existência.³⁷

3.4.2. Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo (Noção e Modalidades)

O Contrato de Trabalho a termo é aquele que é aposta uma cláusula segundo a qual a cessão do contrato esta subordinada à ocorrência de um evento futuro e certo, pois as cláusulas acessórias referentes ao termo resolutivo determinam o prazo certo ou incerto da duração do Contrato de Trabalho nos termos do nr.2 do art. 40 da LT e art. 270 do CC. Quer isto dizer, que o Contrato de Trabalho a termo, por oposição do Contrato a tempo indeterminado, é um contrato a prazo, tendencialmente não duradouro, com fim à vista desde o momento da sua celebração. Pese embora, o evento que faz despoletar a extinção contratual seja de verificação certa, a data concreta em que tal acontecerá, poderá ser ou não pré determinável.³⁸

3.4.3. Regime Jurídico do Contrato a prazo

A regulamentação dos contratos a prazo está essencialmente prevista nos artigos 41 a 44 da LT. O regime de Contrato de Trabalho a prazo, previsto na lei de trabalho

³⁷ SAKAMATO, Danilo Nogueira Real, *A Relação de Emprego e o Contrato de Experiência*, Brasil, pág. 15

³⁸ FERNANDES, António Monteiro, *Direito de Trabalho*, 16ª Edição, Almedina, Lisboa, 2012. Pág.269

obedece a três ideias, abstraindo dos aspectos que especificamente respeitam a cessão do vínculo em causa:³⁹

- Admissibilidade do contrato a prazo certo ou incerto (art.45 da LT);
- Exigência de uma razão objectiva e explícita para a celebração de contratos a prazo certo ou incerto independentemente da duração (nr.2 do art. 42 e art. 43 da LT)
- Permissão do encadeamento de contratos a prazo certo, por máximo de duas renovações, sendo o período da sua duração máxima de dois anos.

O fundamento genérico essencial para a admissibilidade da contratação a prazo, reside de acordo com o nr.1 do art. 43 da LT, na satisfação de necessidades temporárias por contraposição a necessidades permanentes, desde que o prazo convencionado não exceda o estritamente necessário a satisfação daquele objectivo.⁴⁰

O contrato de trabalho a prazo é assim, sempre excepcional só podendo ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da sempre e pelo período estritamente necessário a satisfação dessas necessidades, considerando-se sem termo o contrato em que falem ou sejam insuficientes essas indicações.⁴¹

3.4.4. Contrato de trabalho a prazo incerto

Contrato de trabalho a prazo incerto é o celebrado quando não seja possível prever com certeza o período em que cessará a causa que o justifica. Esta situação justifica-se porque em qualquer caso de celebração de um contrato de trabalho a prazo, é necessário indicar expressamente o motivo justificativo na al. g) nr.1 do art. 41 da LT, pois, a admissibilidade do contrato assenta numa cláusula geral, prevista no nr.1 do art. 44 da LT, que consiste na realização de necessidades temporárias, sendo que a falta de indicação implica a invalidade do termo, considerando que foi celebrado sem termo, isto é, por tempo indeterminado.⁴²

³⁹ANTUNES, Carlos, *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora, Maputo, 2015. Pág.97.

⁴⁰ ANTUNES, Carlos, *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora, Maputo, 2015. Pág.97.

⁴¹ Idem, Pág. 98

⁴² REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Serie – Número 165..

3.4.5. Contrato de trabalho a prazo certo

Temos um contrato de trabalho a termo ou prazo certo se a data concreta da sua cessação estiver predeterminada no contrato, ou for determinada em função de um prazo de vigência preestabelecido pelas partes, os contratos a prazo certo têm base legal no art. 43 da LT.⁴³

3.4.5.1. Requisitos Materiais

A celebração do contrato de trabalho a prazo é admitida como meio de fazer face a conjuntura excepcionais, que justificam que o recrutamento de um trabalhador não deve ser feito a tempo indeterminado. No desenvolvimento da actividade que leva a cabo, o empregador, pode por vários motivos, deparar-se com uma necessidade transitória de contratação. Deste modo, a necessidade temporária da Empresa constitui um dos géneros dos motivos legitimadores da contratação a prazo. O contrato de trabalho a prazo que não encontre fundamento num motivo admissível é parcialmente inválido, fruto de nulidade da cláusula de termo.⁴⁴

3.4.5.2. Requisitos formais

Os contratos de trabalho estão sujeitos à forma escrita, não valendo, portanto, o princípio do consensualíssimo previsto em outros ordenamentos jurídicos.

Naturalmente, que os contratos de trabalho a prazo estão também sujeitos à exigência genérica de redução a forma escrita. A esse respeito, é claro o disposto na al. g) do nr.1 e nr.2, bem como a al. b) do nr.4 todos do art. 39 da LT. A principal excepção à exigência de forma escrita é a que resulta do estatuído no nr.3 do art. 39 da LT, que permite que os contratos a prazo certo cujo objecto assente em tarefas de execução de duração igual ou inferior a noventa dias em função do objecto possam não estar reduzidos a escrito. Fazemos notar que o legislador limitou a excepção ao princípio de forma escrita, às tarefas de execução

⁴³ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág. 112

⁴⁴ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág.117

curta e pontual. Assim, ficaram de fora do âmbito da previsão legal as situações em que exista sucessão ou renovação de contratos a prazo com esta natureza.⁴⁵

Fazemos notar que o legislador limitou a excepção ao princípio de forma escrita, às tarefas de execução curta e pontual. Assim, ficaram de fora do âmbito da previsão legal as situações em que exista sucessão ou renovação de contratos a prazo com esta natureza.⁴⁶

A verificação de um quadro fáctico de sucessão ou renovação de contratos a prazo iguais ou inferiores a 90 dias demonstraria que as tarefas para as quais esses trabalhadores haviam sido contratados, não eram de curta duração e por conseguinte, esses contratos deveriam ter sido celebrados com uma outra duração e com outro fundamento, o que exigiria sempre a redução a escrito.

Assim, sustentamos, que a constatação de existência na mesma Empresa e para as mesmas funções de Contratos com fundamento no nr.3 do artigo 41 da LT, quer sejam para o mesmo ou para diferentes trabalhadores, é uma conduta de fraude à lei, por corresponder a um expediente de contratação que visa tutelar a fuga ao cumprimento das regras de fundamentação dos contratos a prazo certo e incerto previstas nos artigos 43 e SS da LT.⁴⁷

Ao abrigo da Lei do Trabalho, não basta a referência simples ou meramente remissiva a uma das alíneas do nr.2 do art. 43 da LT que se considere aplicável ao contrato, deve constar sempre a descrição circunstanciada dos motivos de facto que lhe servem de base. A incorrecta, parcial ou omissa identificação formal dos factos e respectiva subsunção ao fundamento legal é um vício formal, que nos termos do nr.6 do art. 41 da LT faz presumir a responsabilidade do mesmo sobre a entidade empregadora, com as respectivas consequências legais.⁴⁸

Os elementos que devem constar no contrato são: identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; actividade do trabalhador e correspondente retribuição; local e período normal de trabalho; data de início de trabalho; indicação do termo estipulado e do

⁴⁵FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela Nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág. 16

⁴⁶ Idem. Pág. 16.

⁴⁷ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Serie – Número 165..

⁴⁸FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela Nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág.17.

respectivo motivo justificativo; com indicação expressa dos factos que integram este motivo e com o estabelecimento da relação entre a justificação indicada e o termo estipulado; datas de celebração do contrato.

3.4.5.3. Duração do Contrato de Trabalho a prazo Certo

A matéria respeitante à duração do contrato a prazo certo representa um dos aspectos cruciais na regulamentação da contratação a prazo certo. Um dos factos que se nos afigura realçar é o de que, ao aumento do limite máximo da duração do contrato de trabalho a prazo está muitas vezes associada a ideia de potencial acréscimo de precariedade da relação laboral, uma vez que se entende que o aumento do período de manutenção de um vínculo laboral, por natureza temporário, é susceptível de gerar na vida pessoal dos trabalhadores alguma incerteza acerca do seu futuro profissional e pessoal.⁴⁹

Não é líquido que o aumento do limite máximo de duração do contrato a prazo seja por si próprio susceptível de preconizar os vínculos laborais, o que nos parece ser essencial é adoptar o regime da contratação a prazo de mecanismos jurídicos que sejam aptos no afastamento das condutas fraudulentas. Focando directamente a disposição prevista no art.45 da LT, referente à duração do contrato de Trabalho a prazo certo, cumpre referir o seguinte: Por motivos de coerência de exposição, julgamos necessário fazer uma distinção interna no seio do art. 45 da LT. Com efeito, dos quatro números que compõem o artigo apenas o primeiro aborda directamente a questão da duração do contrato, os restantes números tratam essencialmente dos mecanismos de correcção das violações ocorridas a esse respeito, quer no âmbito da ultrapassagem dos prazos máximos de duração do contrato (nr.2 e 3), quer no âmbito da celebração dos contratos fora dos fundamentos previstos na lei (nr.4).⁵⁰

A verificação da duração máxima do contrato a termo certo prevista por lei resulta da articulação entre a possibilidade de renovação e as diversas regras. Em conformidade com o disposto no nr.1 do art. 45 da LT, a duração inicial do prazo fixado, que resulta do acordo das partes, não pode exceder o limite máximo de dois anos. Nada obsta, contudo que as partes acordem um período inferior ao limite máximo, essa possibilidade decorre evidentemente da liberdade contratual.

⁴⁹FRAGOSO, Américo Oliveira, *dos Contractos de Trabalho Aprazo: Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela Nova Lei de Trabalho*, (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). pág. 27

⁵⁰ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Serie – Número 165.

O Contrato, em princípio, dura pelo período acordado, podendo ou não renovar-se. Nos termos da Lei, a renovação só pode ocorrer por duas vezes, o que significa que findo o prazo inicial as partes podem ou não proceder à sua renovação. Convém não ignorar que o contrato sujeito a renovações é tido como um único contrato e não uma adição de vários períodos de duração.⁵¹

3.4.5.4. Renovações do contrato de trabalho a prazo certo

O contrato de trabalho a prazo certo dura pelo tempo determinado pelas partes, podendo ou não renovar-se. A coberto da liberdade contratual, as partes podem *ab initio* (do começo) prever no contrato as condições da sua renovação (al. d) nr.1 do art. 41 da LT e art. 45 da LT). Findo o prazo do contrato, não tendo as partes previsto as condições da sua renovação, este renovar-se-á automaticamente por período igual ao inicial. Ao abrigo da liberdade contratual, nada impede que as partes prevejam no próprio contrato uma cláusula determinando que, findo o prazo de vigência inicialmente apostado, este não se renovará (nr.2 do art. 45 da LT).⁵²

As renovações previstas na Lei podem ser expressas ou tácitas. A renovação expressa deve ocorrer sempre que as partes pretendam renovar o contrato por um período diferente do inicial, nesses casos devem declarar expressamente essa intenção e cumprir todos os requisitos formais similares aos da celebração do contrato a prazo.⁵³

Naturalmente, que se as partes já tiverem previsto este cenário no contrato, já não é necessário realizar quaisquer formalidades, pois a declaração expressa já existe; resultado clausulado apostado no contrato (nr.1 do art. 46 da LT). As renovações tácitas ocorrem sempre que no final do período contratual em curso nenhuma das partes faça operar a caducidade, verificando-se nesses casos uma renovação tácita do contrato por período idêntico ao inicial. A renovação do contrato carece sempre da verificação dos requisitos materiais (ao nível dos fundamentos) que originaram a sua celebração. É necessário que subsista sempre a causa justificativa do termo para que se proceda à renovação do contrato.⁵⁴

⁵¹FRAGOSO, Américo Oliveira. Ob. Cit. Pág. 29

⁵²FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág.30

⁵³ Idem. Pág.30

⁵⁴ Ibidem. Pág.31

A renovação do contrato a prazo, ocorrida em situação em que a causa justificativa inicial já não se verifica, deve ser entendida como situação análoga à da celebração de um contrato a prazo com um fundamento ilegal, pelo que a sanção deverá ser a mesma; o pagamento de uma indemnização ao trabalhador calculada nos termos do art. 132 da LT.⁵⁵

Questão diversa é saber se a renovação do contrato não poderá assentar num fundamento diferente daquele que o originou. Por exemplo, imaginemos uma situação em que um trabalhador originariamente contratado para fazer face ao acréscimo excepcional de trabalho renova o contrato com base no fundamento de substituição de um trabalhador temporariamente impedido de executar a sua prestação.

Somos do entendimento que a mudança de fundamento no âmbito da renovação implica celebração de um novo contrato a prazo, pois os contratos a prazo são celebrados para fazerem face a situações pontuais e específicas e as suas renovações implicam a manutenção dos fundamentos que os originaram.⁵⁶

Se bem atentarmos ao exemplo referido, verificamos que a mudança de fundamento significa que existe na mesma empresa uma nova necessidade temporária, o que implica necessariamente a celebração de um novo contrato apto a responder a essa diferente necessidade.

A não se entender assim, estar-se-iam a promover condutas fraudulentas, como por exemplo a contratação de um único trabalhador a prazo para fazer face a diferentes necessidades temporárias da empresa, que deveriam ser supridas com a celebração de vários contratos a prazo.⁵⁷

⁵⁵ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Serie – Número 165.

⁵⁶GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho*, Vol I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, 2007. Pág.605

⁵⁷FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho A Prazo Reflexões sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág.34

Cronograma

Actividade	Março	Abril	Maio	Junho
Escolha de tema	X			
Revisão de literatura		X		
Submissão do projecto		X		
Recolha de dados		X	X	
Análise dos dados e Interpretação			X	X
Defesa da Monografia				X

Referências Bibliográficas

Legislação

- ✓ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.13/2023, de 25 de Agosto, ***Lei de Trabalho***, in Boletim da República, I Serie – Número 165.
- ✓ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei nr.23/2007, de 1 de Agosto, ***Lei de Trabalho***, in Boletim da República, I Serie – Número 31.
- ✓ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei número 1/2018 de 12 de Junho – ***Constituição da República de Moçambique*** in Boletim da República, I série número 115 de 12 de Junho.
- ✓ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 1/2022, de 25 de Maio, ***aprova o Código de Comercial***. in Boletim da República.
- ✓ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto-lei 45.497 de 30 de Dezembro, ***Aprova o Código de Processo de Trabalho***, in Boletim da República

Doutrina

- ✓ ABRANTES, José João, ***contratos de trabalho e direitos fundamentais***, Coimbra, 2005.
- ✓ ANTUNES, Carlos, ***Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada***, Escolar Editora, Maputo, 2015.
- ✓ BOAVENTURA, Edivaldo M, ***Metodologia da Pesquisa***, Editora Atlas, São Paulo, 2012.
- ✓ CARVALHO, Messias; DE ALMEIDA, Victor Nunes; ***Direito de Trabalho e Nulidade de Despedimento***, Almedina, Coimbra, 1984.
- ✓ ***do Trabalho***, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012.
- ✓ FERNANDES, António Lemos Monteiro, ***Direito de Trabalho***, 11ª Edição, Almedina, 1999.
- ✓ FERNANDES, António Monteiro, ***Direito de Trabalho***, 16ª Edição, Almedina, Lisboa, 2012.
- ✓ GOMES, Júlio Manuel Viera, ***Direito de Trabalho***, Volume I, Coimbra Editora, 2007.
- ✓ JUNIOR, Manuel Guilherme, ***Manual de Direito Comercial Moçambicano***, Escolar Editora, Vol. I, Maputo, 2013.

- ✓ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.
- ✓ MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Metodologia de Trabalho Científico*, 7 edição, São Paulo, editora Atlas, 2007.
- ✓ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002
- ✓ MOREIRA, António José, *Trabalho Temporário: Regime Jurídico Anotado*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2001.
- ✓ OLIVEIRA, Marta Lúcia Figueiredo, *o que as empresas procuram nos trabalhadores temporários*, Setúbal, 2012.
- ✓ PRATA, Ana, *dicionário jurídico*, 5ª Edição (actualizada e aumentada), Almedina, Lisboa, 2008.
- ✓ QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder; *Manual de Direito de Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012.