ÍNDICE

[INTRODUÇÃO 2](#_Toc483776538)

[FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 3](#_Toc483776539)

[CAPÍTULO I: CADUCIDADE 3](#_Toc483776540)

[1.1. Noção 3](#_Toc483776541)

[1.2. Causas de Caducidade 4](#_Toc483776542)

[1.3. Nos Contrato a Prazo 4](#_Toc483776543)

[CAPÍTULO II: ACORDO REVOGATÓRIO 5](#_Toc483776544)

[2.1. Generalidades 5](#_Toc483776545)

[2.2. Retractabilidade do Trabalhador 5](#_Toc483776546)

[CAPÍTULO III: DENÚNCIA POR QUALQUER DAS PARTES 6](#_Toc483776547)

[3.1. Aspectos Gerais 6](#_Toc483776548)

[3.2. Denúncia pelo Trabalhador 6](#_Toc483776549)

[3.3. Denúncia pelo Empregador 7](#_Toc483776550)

[CAPÍTULO IV: RESCISÃO POR QUALQUER DAS PARTES CONTRATANTES COM JUSTA CAUSA 7](#_Toc483776551)

[4.1. Aspectos gerais e Fundamento 7](#_Toc483776552)

[4.2. Rescisão por Iniciativa do Trabalhador 7](#_Toc483776553)

[4.3. Rescisão por Iniciativa do Empregador com Aviso Prévio 8](#_Toc483776554)

[4.4. Formalidades 8](#_Toc483776555)

[4.5. Indeminização ao Trabalhador 8](#_Toc483776556)

[CONCLUSÃO 9](#_Toc483776557)

[REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 10](#_Toc483776558)

# INTRODUÇÃO

O presente trabalho, que se insere na cadeira de Direito do Trabalho, tem como tema Cessação do Contrato de Trabalho.

Constitui objectivo deste trabalho, descrever os mecanismos de rompimento da relação jurídico-laboral.

O trabalho está dividido em quatro capítulos antecedidos de aspectos gerais da cessação contrato de trabalho. No primeiro capítulo trataremos da caducidade, prevista no artigo 125 da Lei do Trabalho, que extingue o contrato por efeito jurídico do decurso de tempo ou por alguma vicissitude que impeça a prestação definitiva de dar ou receber o trabalho. No segundo capítulo abordaremos sobre o acordo revogatório, previsto no artigo 126 da lei laboral, que cessa o contrato por mútuo acordo das partes. No terceiro capítulo falaremos da denúncia, prevista nos artigos 129 e 50 ambos da lei do trabalho, que pode ser por iniciativa do trabalhador ou por iniciativa do empregador, e consubstancia-se numa manifestação unilateral e discricionária de vontade de uma das partes, produzindo-se os respectivos efeitos extintivos do contrato apenas para o futuro. No quarto e último capítulo debruçaremos sobre a rescisão por qualquer das partes com justa causa, que consiste na extinção do contrato por manifestação de vontade de uma das partes, válida, desde que para tal tenha fundamento na lei ou no próprio contrato. E finalmente teceremos um breve comentário, relativamente ao nosso ordenamento jurídico no que tange as formas de cessação do contrato de trabalho.

# FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, sendo duradouro, não é perpétuo. Por isso não pode ser celebrado para vigorar toda a vida dos contraentes, porquanto constituiria uma encapotada situação de escravidão, uma alienação da liberdade das pessoas. Por isso a lei atribui a qualquer das partes a faculdade de lhe pôr termo nas circunstâncias previstas na lei, assim defende Antunes[[1]](#footnote-1).

Nos termos do preceituado no n.º 1 do artigo 124 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), “*o contrato de trabalho pode cessar por: Caducidade, Acordo Revogatório, Denúncia por qualquer das partes, ou Rescisão por qualquer das partes contraentes com justa causa”*. Segundo Alfredo, “conforme podemos verificar, o legislador enumerou várias situações que levam a determinar a vida da relação jurídico-laboral. Sabemos que uma relação jurídica equipara-se à vida de qualquer ser humano. Nasce, desenvolve-se, modifica-se e extingue-se”[[2]](#footnote-2).

Nos termos do n.º 3 do artigo 124 da Lei do Trabalho, “*os efeitos jurídicos da cessação do contrato de trabalho produzem-se a partir do conhecimento da mesma por parte do outro contraente, mediante documento escrito*”.

# CAPÍTULO I: CADUCIDADE

* 1. **Noção**

Para Prata, “caducidade é a extinção não retractiva de efeitos jurídicos em virtude da verificação de um facto jurídico *stricto sensu,* isto é, independentemente de qualquer manifestação da vontade. Quanto ao contrato, caducidade é uma forma de extinção dos contratos, que opera em consequência da verificação de um acto jurídico *stricto sensu*, a que a lei ou a vontade das partes atribuem esse efeito extintivo”[[3]](#footnote-3).

Nas palavras de Fernandes,

se o contrato tem termo, já se sabe que não basta a mera verificação deste. Tratando-se de termo certo, é necessário um comportamento declarativo de um dos contraentes, ou seja, a comunicação da vontade de fazer cessar o contrato. Se o termo for incerto, cabe ao empregador comunicar ao trabalhador a cessação do contrato, isto é, que considere concluída a catividade, tarefa, obra ou projecto para que o contrato foi celebrado[[4]](#footnote-4).

* 1. **Causas de Caducidade**

O artigo 125 da Lei do Trabalho estabelece que “*O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos: a) expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido; b) pela incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação do trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade do empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador; c) com a morte do empregador em nome individual, excepto se os sucessores continuarem a actividade; d) com a reforma do trabalhador; e e) com a morte do trabalhador”.*

Estes casos, segundo Alfredo, “produzem o efeito de extinção automática do contrato, resolvendo-se, assim, o mesmo, “*ipsu jure*”[[5]](#footnote-5).

* 1. **Nos Contrato a Prazo**

No entender de Alfredo,

Quando as partes determinarem o prazo de validade do contrato de trabalho, findo este prazo, o contrato caduca, ou seja, deixa de produzir os efeitos de Direito. Entretanto, as partes podem renová-lo. Para o efeito, deverão indicar essa vontade no referido contrato ou procederem à renovação através de expressão de vontade reduzida a escrito, devendo indicar as condições que irão regular o contrato. No entanto, é regra geral que, expirado o prazo do contrato, este deixa de ser válido[[6]](#footnote-6).

Como defende Maia, trata-se de requisito para operar-se a caducidade do contrato a termo certo, dado que o carácter automático da caducidade é afastado pela regra de renovação automática do mesmo[[7]](#footnote-7).

Entretanto, “*a cessação da relação de trabalho determina a extinção das obrigações das partes relativas ao cumprimento do vínculo laboral e a constituição de direitos e deveres*”[[8]](#footnote-8).

# CAPÍTULO II: ACORDO REVOGATÓRIO

## 2.1. Generalidades

O acordo revogatório, segundo Alfredo, “é a forma de cessação do contrato de trabalho por vontade bilateral das partes, independentemente de ser ou não a prazo”[[9]](#footnote-9).

Ora, para que este acordo seja válido é imprescindível que seja reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, isto como forma de declarar expressamente a manifestação de vontade; nesse acordo devem ainda se fazer menção a data de celebração do acordo e a data de início de produção dos respectivos efeitos[[10]](#footnote-10).

## 2.2. Retractabilidade do Trabalhador

Nas palavras de Fernandes,

a revogação é proibida quando haja propósito de prejudicar o trabalhador, em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade. Trata-se aí do caso de um empregador que impõe ao trabalhador um dilema deste género: ou aceita revogar o contrato, sendo posteriormente admitido (com nova contagem de antiguidade, sem ligação à anterior); ou será definitivamente despedido[[11]](#footnote-11).

A lei permite ao trabalhador e só a ele, a retractabilidade, ou seja, a faculdade de revogar o acordo, desde que comunique por escrito à entidade empregadora até ao 7º dia seguinte à data de produção de efeitos desse acordo, mas a revogação só se tornará eficaz se, em simultâneo com essa comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador o montante que tiver recebido a título de compensação já pago em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho[[12]](#footnote-12).

# CAPÍTULO III: DENÚNCIA POR QUALQUER DAS PARTES

## 3.1. Aspectos Gerais

Em regra, a denúncia consubstancia-se numa manifestação unilateral e discricionária de vontade de uma das partes, produzindo-se os respectivos efeitos extintivos do contrato apenas para o futuro[[13]](#footnote-13).

No âmbito da lei laboral, o princípio da segurança no emprego leva a que não se atribua a faculdade de denunciar o contrato ao empregador, mas apenas ao trabalhador, nos termos previamente estabelecidos na lei[[14]](#footnote-14).

## 3.2. Denúncia pelo Trabalhador

Quando um trabalhador quer se desvincular, sem ter propriamente motivos graves para o fazer, mas apenas para recuperar a liberdade pessoal ou para se afastar de uma experiência profissional menos agradável, tem ao seu alcance este meio, que tem a vantagem de o dispensar de qualquer justificação. Eis a razão que, em qualquer momento, pode, o trabalhador obter a cessação do contrato independentemente da invocação do motivo, contanto que avise a entidade patronal com certa antecedência (aviso prévio)[[15]](#footnote-15). A lei fixa o prazo para o aviso prévio de acordo com tempo de serviço e natureza do contrato[[16]](#footnote-16).

A falta de aviso prévio, no contrato a prazo certo, “*confere ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos, de valor correspondente no máximo a um mês de remuneração”[[17]](#footnote-17)*. Nos contratos a tempo indeterminado, “*(…)o trabalhador deve indemnizar ao empregador no valor correspondente à remuneração que auferia no período de aviso prévio*”[[18]](#footnote-18).

## 3.3. Denúncia pelo Empregador

Para Maia, “excepcionalmente ao empregador é dada a possibilidade de extinguir o contrato sem invocação de motivo algum, somente na constância do período probatório, findo este período, não poderá em momento algum o empregador afastar o trabalhador da sua empresa, por força da lei laboral”[[19]](#footnote-19). Com efeito, nos termos do artigo 50 da Lei do Trabalho, “*No decurso do período probatório, salvo estipulação em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização. (…) qualquer dos contratantes obriga-se a dar um aviso prévio, por escrito, à contraparte, com antecedência mínima de 7 dias*”.

# CAPÍTULO IV: RESCISÃO POR QUALQUER DAS PARTES CONTRATANTES COM JUSTA CAUSA

## 4.1. Aspectos gerais e Fundamento

Em sentido amplo, rescisão, é a extinção do contrato por manifestação de vontade de uma das partes, válida, desde que para tal tenha fundamento na lei ou no próprio contrato[[20]](#footnote-20).

No contexto laboral, segundo Alfredo, “a rescisão é entendida como uma forma de terminar os efeitos do contrato de trabalho em face de não cumprimento por uma das partes das obrigações acordadas com base no fundamento que por lei lhe confere esse direito, e que há-de constituir uma lesão provocada”[[21]](#footnote-21).

## 4.2. Rescisão por Iniciativa do Trabalhador

Para Fernandes, “o trabalhador pode licitamente fazer extinguir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, com fundamentos respeitantes ao empregador ou estranhos a este, porém, esta rescisão deve ser reduzida a escrito, onde nela devem constar os factos que a justificam”[[22]](#footnote-22).

## 4.3. Rescisão por Iniciativa do Empregador com Aviso Prévio

De conformidade com o n.º1 do artigo 130 da Lei de Trabalho, “*o empregador pode rescindir um ou mais contratos de trabalho, com aviso prévio, desde que essa medida se funde em motivos estruturais, tecnológicos, ou de mercado e se mostre essencial à competitividade, saneamento económico, reorganização administrativa ou produtiva da empresa*”.

Entretanto, o n.º 2 do preceito acima referenciado estabelece que, consideram-se, designadamente:

*a) Motivos estruturais: os que se reportam à reorganização ou reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho;*

*b) Motivos tecnológicos: os referentes à introdução de nova tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização de serviços que pode obrigar à redução de pessoal;*

*c) 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 empresa*.

## 4.4. Formalidades

Quando a rescisão seja por iniciativa do trabalhador, esta deve ser comunicada ao empregador, com uma antecedência mínima de sete (7) dias[[23]](#footnote-23).

Quando violado este prazo, segundo Antunes, “o trabalhador deve pagar ao empregador um multa correspondente a vinte (20) dias de salário a deduzir da indemnização a que tem direito no caso de rescisão do contrato com evocação de justa causa”[[24]](#footnote-24).

## 4.5. Indeminização ao Trabalhador

Nos termos do n.º 10 do artigo 127, n.º 4 do artigo 128 e n.º 3 e 4 ambos do artigo 130 da Lei do Trabalho, a indemnização devida ao trabalhador é calculada com base na antiguidade do trabalhador e se conta a partir da data de sua admissão até à data da cessação do respectivo contrato de trabalho.

No que tange a indemnização, nos contratos de trabalho a tempo indeterminado, a indemnização corresponde a 45 dias de salário por cada ano de serviço; e nos contratos de trabalho a termo certo, a indemnização corresponde às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e o fim do prazo do contrato.

# CONCLUSÃO

Chegado a este ponto, concluímos que no ordenamento jurídico moçambicano existem quatro (49 formas de extinção do contrato de trabalho, nomeadamente: a caducidade, prevista no artigo 125 da Lei do Trabalho, que extingue o contrato por efeito jurídico do decurso de tempo ou por alguma vicissitude que impeça a prestação definitiva de dar ou receber o trabalho; o acordo revogatório, previsto no artigo 126 da lei laboral, que cessa o contrato por mútuo acordo das partes; a denúncia, prevista nos artigos 129 e 50 ambos da lei do trabalho, que pode ser por iniciativa do trabalhador ou por iniciativa do empregador, e consubstancia-se numa manifestação unilateral e discricionária de vontade de uma das partes, produzindo-se os respectivos efeitos extintivos do contrato apenas para o futuro; e a rescisão por qualquer das partes com justa causa, prevista nos artigos 128, 130 e seguintes da lei do trabalho, que consiste na extinção do contrato por manifestação de vontade de uma das partes, válida, desde que para tal tenha fundamento na lei ou no próprio contrato.

Em adição, referir que o contrato de trabalho pode ainda cessar por despedimento, sanção disciplinar prevista na al. f) do n.º 1 do artigo 63 da Lei do trabalho, resultante do procedimento disciplinar.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALFREDO, Benjamim, ***Noções Gerais do Regime Jurídico do Processo Disciplinar, Despedimento e Outras formas de Cessação do Contrato de Trabalho***, Monde gráfica, Maputo, 2008.

ANTUNES, Carlos, et al, ***Lei do Trabalho de Moçambique: Anotada***, Escolar editora, Lisboa, 2015.

FERNANDES, António Monteiro, ***Direito do Trabalho***, 13ª edição, Almedina, Coimbra, 2006.

MAIA, Sílvia Kelly Vilela**, *O Contrato De Trabalho A Termo – Algumas Questões, em Particular, Sobre A Cessação*,** Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015.

MOÇAMBIQUE, Lei n.º23/2007 de 01 de Agosto, Lei do Trabalho *in* Boletim da República, I Série.

PRATA, Ana, ***Dicionário Jurídico****,* 5ª edição, Iº Volume, Almeida, Coimbra, 2010.

1. ANTUNES, Carlos, et al, ***Lei do Trabalho de Moçambique: Anotada***, Escolar editora, Lisboa, 2015, p. 236. [↑](#footnote-ref-1)
2. ALFREDO, Benjamim, ***Noções Gerais do Regime Jurídico do Processo Disciplinar, Despedimento e Outras formas de Cessação do Contrato de Trabalho***, Monde gráfica, Maputo, 2008, p. 57. [↑](#footnote-ref-2)
3. PRATA, Ana, ***Dicionário Jurídico****,* 5ª edição, Iº Volume, Almeida, Coimbra, 2010, p. 220. [↑](#footnote-ref-3)
4. FERNANDES, António Monteiro, ***Direito do Trabalho***, 13ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, p. 528. [↑](#footnote-ref-4)
5. ALFREDO, Benjamim, *ob. cit. p, 58.* [↑](#footnote-ref-5)
6. *Ibdem.* [↑](#footnote-ref-6)
7. MAIA, Sílvia Kelly Vilela**, *O Contrato De Trabalho A Termo – Algumas Questões, em Particular, Sobre A Cessação*,** Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015, p. 27. [↑](#footnote-ref-7)
8. Cfr. n.º 2 do art. 125 da Lei do Trabalho. [↑](#footnote-ref-8)
9. ALFREDO, Benjamim*, ob. cit.,* p. 58. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Vide* art. 126 da Lei do Trabalho; ver também: ANTUNES, Carlos, *et al, ob. cit*., p. 242; ALFREDO, Benjamim*, ob. cit.,* p. 59. [↑](#footnote-ref-10)
11. FERNANDES, António Monteiro, ob. cit., p. 534. [↑](#footnote-ref-11)
12. ANTUNES, Carlos, *et al, ob. cit*., p. 242. [↑](#footnote-ref-12)
13. PRATA, Ana, *ob. cit*., p. 220. [↑](#footnote-ref-13)
14. ANTUNES, Carlos, *et al, ob. cit*., p. 250. [↑](#footnote-ref-14)
15. FERNANDES, António Monteiro, *ob. cit*., p. 609. [↑](#footnote-ref-15)
16. Cfr. nº 2 e 3 do artigo 129 da Lei do Trabalho. [↑](#footnote-ref-16)
17. Cfr. nº 2 do art.129 *in fine* da Lei do Trabalho. [↑](#footnote-ref-17)
18. Cfr. nº 5 do art. 129 da Lei do Trabalho. [↑](#footnote-ref-18)
19. MAIA, Sílvia Kelly Vilela, *ob. cit*., p. 42. [↑](#footnote-ref-19)
20. PRATA, Ana, *ob. cit*., p. 1292. [↑](#footnote-ref-20)
21. ALFREDO, Benjamim*, ob. cit.,* p. 59. [↑](#footnote-ref-21)
22. FERNANDES, António Monteiro, *ob. cit*., p. 624; nº 1 do artigo 128 da Lei do Trabalho. [↑](#footnote-ref-22)
23. Cfr. n.º 1 *in fine* do artigo 128 da Lei do Trabalho*.* [↑](#footnote-ref-23)
24. ANTUNES, Carlos, *et al, ob. cit*., p. 248; n.º 4 do artigo 128 da Lei do Trabalho. [↑](#footnote-ref-24)