

**REFLEXÃO SOBRE OS MECANISMOS DE DEFESA E
GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS LABORAIS NO
ORDENAMENTO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL
MOÇAMBICANOⁱ**

***REFLEXIÓN SOBRE LOS MECANISMOS DE DEFENSA Y
GARANTÍA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
LABORALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-
CONSTITUCIONAL MOZAMBICANO***

António Costa David Ucama*

RESUMO: Este artigo objetiva realizar um estudo sobre os mecanismos de defesa e garantia dos direitos fundamentais laborais no ordenamento jurídico-constitucional de Moçambique. Trata-se de uma análise panorâmica das principais formas de proteção dos trabalhadores, demonstrando as principais diferenças entre o tratamento que é dado no ordenamento jurídico daquele país e no ordenamento jurídico brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos laborais; mecanismos de defesa e garantia dos direitos fundamentais; ordenamento jurídico moçambicano.

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo realizar un estudio sobre los mecanismos de defensa y garantía de los derechos fundamentales laborales en el ordenamiento jurídico-constitucional de Mozambique. Se trata de un análisis panorámico de las principales formas de protección de los trabajadores, Demostrando las principales diferencias entre el trato que se da en el ordenamiento jurídico de aquel país y en el ordenamiento jurídico brasileño.

PALABRAS-CLAVE: Derechos laborales; Mecanismos de defensa y garantía de los derechos fundamentales; Ordenamiento jurídico mozambiqueño.

SUMÁRIO: Introdução; 1 Os direitos fundamentais na Constituição Moçambicana; 1.1 Direito, direitos humanos e direitos fundamentais; 1.2 Os sentidos formal e material dos Direitos Fundamentais; 1.3 Pressupostos dos Direitos Fundamentais; 1.4 Paisagem dos direitos fundamentais em Moçambique; 2 Direitos fundamentais laborais; 2.1 Como se justifica a fundamentalização dos direitos laborais?; 2.2 O problema da Eficácia dos Direitos Fundamentais Laborais em Moçambique; 2.2.1 Contexto geral; 2.2.2 Funcionamento ignorante dos tribunais “laborais”; 2.2.3 O Autoritarismo laboral; 2.2.4 Morosidade da justiça laboral; 2.2.5 Insegurança da justiça laboral; 2.2.6 Problemas ao nível do processo laboral; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO

O presente artigo, com o título “reflexão sobre os mecanismos de defesa e garantia dos Direitos Fundamentais Laborais no Ordenamento Jurídico-Constitucional Moçambicano”, visa introduzir, no debate jurídico-acadêmico, neste I Congresso Internacional de Estudos Constitucionais do Agreste (realizado na Faculdade CESMAC do Agreste, entre os dias 5 e 7 de Outubro de 2016, na Cidade de Arapiraca, Alagoas, Brasil), a problemática dos direitos fundamentais laborais (DFL).ⁱⁱ

Pelo menos em Moçambique, os DFL revelam-se como novidades jurídicas, pois são direitos que, para além de estarem na fase de criação e consciencialização de mecanismos de garantia e defesa, assiste-se a uma crescente desproteção dos mesmosⁱⁱⁱ, gerando dúvidas sobre uma lista de competências atribuídas aos tribunais, quando solicitados para resolver determinado conflito de interesse jurídico-laboral. Por isso, no presente artigo, concentraremos as nossas atenções aos direitos fundamentais laborais, trazendo a experiência jurídico-constitucional e laboral moçambicana.

Que o poder judicial tem, por excelência, a tarefa de zelar pelos direitos dos cidadãos, sob diferentes mecanismos, não restam dúvidas. Afinal, Moçambique é um Estado de Direito^{iv} e, por conseguinte, está consagrado, pelo menos em termos formais, a separação e independência dos poderes^v donde se extrai o poder judicial^{vi} com atribuições próprias^{vii}. Portanto, o problema aqui não é este, o de saber se existe um poder judicial e quais são, efetivamente, as suas funções, pois estas estão expressamente consagradas na Constituição da República de Moçambique (CRM).

O problema aqui é, primeiro e no geral, saber como pode o poder judicial exercer, de forma eficaz e eficiente (como desejado), as suas atribuições e competências, para verem-se seguros e garantidos os direitos dos cidadãos. E como não podemos falar de todos os direitos dos cidadãos, neste nobre evento que se pretende uma direção e clareza na abordagem, selecionamos a primeira área temática publicada no edital deste I congresso (I. Direitos Humanos Fundamentais), justamente para estudar e desenvolver os direitos fundamentais laborais em Moçambique^{viii}.

Uma outra razão que justifica a escolha deste tema (direitos fundamentais laborais) está relacionada ao facto de esses DFL, para além de serem pouco conhecidos, são alvo de constantes violações, sem mesmo um tratamento devido, principalmente pelos órgãos judiciais que, por inerência, têm a função de zelar pela defesa dos direitos dos cidadãos^{ix}. A título de exemplo, é comum acompanhar uma notícia que dá conta que um patrão agrediu o seu empregado, e por consequência, simplesmente foi uma inspeção de trabalho “averiguar” o caso. É comum ouvir que um trabalhador aguarda, quatro anos por uma sentença de uma ação de impugnação de despedimento que mesmo tentou e, enquanto isso, a empresa está a funcionar, gerando lucros, cometendo a mesma atitude ou ação impugnada pelo ora trabalhador, aos demais trabalhadores da empresa e, estes, ficam desempregado e sempre à beira da pobreza. Enfim, é comum ouvir-se que empregadores tomam atitudes que atentam a dignidade do trabalhador como pessoa humana^x e, esses, sequer reagem (por medo ou ignorância). Há que acudir esta agressão de direitos fundamentais laborais, e aqui ficará o nosso contributo.

Não ignoramos a existência de outros mecanismos de salvaguarda de Direitos Fundamentais. No entanto, o presente estudo escalou o Poder Judicial (o tribunal), pelo significado clássico que o mesmo representa no Estado de Direito, modelo de vida jurídico-política adotado por moçambique. É deste modo que justificamos o enquadramento deste assunto na primeira temática deste congresso “Direitos Humanos Fundamentais”, pois entendemos que a questão principal é o reconhecimento e eficácia dos direitos fundamentais laborais que, ao não serem tratados devidamente, torna-se um problema constitucional – do Estado.

Com o objetivo de procurar elementos que ajudam a melhorar o desempenho dos tribunais, para uma melhor defesa dos direitos dos cidadãos e, no caso, na defesa dos direitos fundamentais laborais, a presente investigação foi produzida seguindo uma metodologia jurídica^{xi}, baseada principalmente na pesquisa bibliográfica e hermenêutica, sempre virada à relação entre o tribunal laboral e os cidadãos – principalmente aqueles que teriam interesse em verem acudidas algumas violações de direitos fundamentais laborais - no ambiente judicial moçambicano.

Ao procurar-se uma proteção dos direitos fundamentais laborais, por via do poder judicial, o presente artigo é relatado em dois grandes e ricos capítulos: no primeiro, é arralada toda a doutrina dos Direitos Fundamentais, acabando-se por registar os avanços do legislador constituinte moçambicano nesta matéria. O segundo, entra na discussão sobre a eficácia dos direitos fundamentais laborais, apresentando uma lista resumida de dificuldades de proteção dos direitos fundamentais laborais pelos tribunais moçambicanos.

1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO MOÇAMBICANA

1.1 Direito, direitos humanos e direitos fundamentais

O Direito, concebido como sendo um “sistema de regras de conduta social, obrigatórias para todos os membros de uma certa comunidade, a fim de garantir no seu seio a justiça, a segurança e os Direitos Humanos, sob a ameaça das sanções estabelecidas para quem violar tais regras” (AMARAL, 2004, p. 65), revela que o bem por ele perseguido é o homem, que já nasce com direitos (direitos humanos) que merecem uma tutela por parte da ordem jurídica onde se insere.

É esta proteção do bem perseguido (o homem) que gera a fação “Direitos Humanos”. Tratam-se de direitos de que uma pessoa necessita para viver com certa dignidade humana. São direitos inerentes à pessoa humana, isto é, “direitos individuais, conferidos por Deus ou pela Natureza, reconhecidos pela Razão, inerentes à condição da pessoa humana, e por isso mesmo, anteriores e superiores ao próprio Estado, a quem são oponíveis pelos indivíduos” (AMARAL, 2004, p. 56).

A ideia de reconhecimento e de proteção de Direitos Humanos surgiu na Inglaterra^{xii} com John Locke (1690), e foi proclamada pela primeira vez num grande texto internacional, em 1776, na Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, redigida por Thomas Jefferson, que dizia “Nós temos por evidentes por si próprias as verdades seguintes: todos os homens são criados iguais; são dotados pelo Criador de certos direitos inalienáveis; entre estes direitos contam-se a vida, a liberdade e a procura de felicidade” (AMARAL, 2004, p. 57).

A expressão Direitos Humanos, para designar os direitos que cada pessoa tem por ser pessoa, mostra-se vaga e com sentido diferenciado para determinadas áreas (MIRANDA, 2014b). Aos que trabalham o Direito Constitucional, nesse caso, Direito Interno (positivo) de cada Estado soberano, preferem a expressão Direitos Fundamentais. Isto porque tratam-se, segundo eles, de direitos assentes na ordem jurídica, e não de direitos derivados da natureza do homem e que subsistam sem embargo de negação da lei (MIRANDA, 2014b). Tratam-se de direitos humanos consagrados em texto fundamental (Constituição) por forma a dar-lhes maior proteção e garantia.

1.2 Os sentidos formal e material dos Direitos Fundamentais

Entendendo-se por direito fundamental “toda a posição jurídica subjetiva das pessoas enquanto consagrada na lei fundamental, fica claro que será direito fundamental em sentido formal aquele que está inscrito na Constituição formal, e será material aquele direito fundamental que não está inscrito na Constituição formal, mas que em si, pela matéria e valor, é um direito fundamental.

Parafraseando o nosso professor da escola brasileira de Salvador/Bahia - Dirley da CUNHA JÚNIOR,

Direitos fundamentais são todas aquelas posições jurídicas favoráveis às pessoas que explicitam, direta ou indiretamente, o princípio da dignidade da pessoa humana, que se encontram reconhecidas no texto da constituição formal (**fundamentalidade formal**), ou que, por seu conteúdo e importância, são admitidas e equiparadas, pela própria Constituição, aos direitos que esta

formalmente reconhece, embora dela não façam parte (**fundamentalidade material**) (CUNHA JÚNIOR, 2016, p. 488, sem grifos no original).

Ou seja, todos os direitos fundamentais em sentido formal são também em sentido material, atendendo que antes de serem fundamentalizados (formalizados), já os eram em sentido material. Mas o contrário nem sempre é válido, pois o processo de fundamentalização de direitos humanos é lento e progressivo^{xiii}, havendo sempre alguns direitos humanos (escondidos) por ainda não terem uma proteção constitucional.

Mas isso não deve significar, nem de longe, que só são direitos fundamentais aqueles previstos e/ou consagrados na Constituição. Aliás, decorre do próprio texto constitucional moçambicano a ideia expressa através da qual “Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes nas leis” (Art. 42 da CRM). Trata-se de um esforço de alargamento do âmbito de previsão, em termos de garantia e proteção de DF, que venham a ser consagrados em outros textos legais, quando a Constituição não (ainda não) previu^{xiv} ou que, mesmo estando previsto na Constituição, também o estão em outros textos. Por exemplo, o artigo 8º da Lei de Trabalho, que protege o trabalhador contra os poderes do empregador quanto aos modos de vigilância à distância visam, no maior rigor, a proibição de quais formas de controlo do trabalhador, contrárias à sua dignidade, que é antes um princípio constitucional consagrado no art. 41º da CRM^{xv}.

A questão dos DF em sentido formal e material tem uma relevância ainda ao nível hermenêutico, pois segundo o artigo 43º da CRM, “os preceitos constitucionais relativos aos direitos fundamentais são interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos”. Enfim, os sentidos formal e material dos DF são como que duas faces da mesma moeda, pois

participante, por via da Constituição formal, da própria Constituição material, tal posição jurídica subjetiva fica, só por estar inscrita na Constituição formal, dotada de proteção a esta ligada, nomeadamente quanto a garantia da constitucionalidade e a revisão (MIRANDA, 2014b).

Tomando atenção ao artigo 43º da CRM, concluiremos que Direitos Fundamentais Laborais são todas as normas laborais presentes, já que estas derivam

dos tratados e acordos internacionais tendentes à protecção da dignidade do trabalhador como pessoa humana. Por isso, qualquer aplicação destas normas deve ser precedida de um exercício hermenêutico que não se limita aos artigos 8º e ss do Código Civil (C.C.), mas que vai até as resoluções números 4/2008, de 30 de Maio (que ratifica a Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho); 34/2004, de 9 de Julho (que ratifica a Carta dos Direitos Sociais Fundamentais da SADC); 6/2003, de 23 de Abril (que ratifica a Convenção nr. 182 da Organização Internacional do Trabalho), só para citar alguns exemplos.

Por causa da importância dos direitos fundamentais e do lugar cimeiro que esses ocupam, em termos de protecção, em qualquer ordenamento jurídico, é importante separá-los de outros direitos que não são fundamentais. Aliás, o receio é ver as instituições de tutela serem enganadas a prestar atenção a um direito invocado como fundamental, quando não o é. Portanto, a concretização dos direitos fundamentais passa necessariamente pela identificação do que é direito fundamental, daquilo que não é (CANOTILHO, 2003).

Deste modo, não se devem confundir direitos fundamentais com: (i) direitos subjectivos públicos; (ii) direitos de personalidade; (iii) situações funcionais (iv) direitos dos povos; (v) interesses difusos; (vi) garantias institucionais e (vii) deveres fundamentais (Cf. MIRANDA, 2014b; CUNHA JÚNIOR, 2016). Esses não são, em bom rigor, direitos fundamentais porque não são inerentes a pessoa humana, individualmente representada.

1.3 Pressupostos dos Direitos Fundamentais

Segundo Jorge Miranda (2014b), não pode haver verdadeiros direitos fundamentais sem que as pessoas estejam em relação imediata com (i) o poder, beneficiando de um estatuto comum e não separadas em razão dos grupos ou das instituições a que pertençam. Também, não há direitos fundamentais sem (ii) Estado. Ora, aqui, é preciso, para a protecção desses direitos fundamentais, acrescentar-se um requisito: o Estado de Direito Democrático^{xvi}. Trata-se de um ambiente propício para a garantia, respeito e protecção de direitos fundamentais.

Ou seja, não há direitos fundamentais em Estado totalitário. A evolução histórica do Estado, desde o absolutismo monárquico até, pelo menos, ao Estado Liberal, prova que a principal luta era por um Estado capaz de respeitar e garantir o respeito pelos direitos fundamentais. Esta posição é confirmada por Jorge Bacelar Gouveia, que afirma que

Na óptica do tipo histórico de Estado, o princípio do Estado de Direito surge como um dos principais resultados do Constitucionalismo e do Liberalismo, sendo a expressão firme de oposição ao sistema político precedente, com a preocupação essencial pela limitação do poder político, por isso também fundando o Estado Contemporâneo (GOUVEIA, 2009, p. 791).

Na verdade, os Direitos Humanos constituem o elemento através do qual o Estado de Direito Liberal recupera aquilo que até hoje se considera o fim último de toda a ginástica de limitação do poder da Administração Pública: o homem, os direitos humanos. Para além disso, os Direitos Fundamentais assumem um pico relevante na conceção liberal do Estado de Direito. É assim que Jorge Reia Novais descreve: “Enquanto princípio básico de distribuição em que se apoia o Estado de Direito Liberal (...) os direitos fundamentais não devem, em rigor, ser considerados como um entre vários dos seus elementos, mas como o verdadeiro fim da limitação jurídica do Estado” (2003, p. 71).

Contudo, podemos dizer que, entre os pressupostos dos direitos fundamentais está (e deve estar) um Estado de Direito Democrático. Não na forma, mas também na matéria, nas atitudes das pessoas e na vontade de proteger o bem supremo: o homem e seus direitos. Aliás, os Direitos Fundamentais devem sempre ser garantidos pelo Estado, dado que é o Estado que detém mecanismos (órgãos com poderes) para forçar ou impedir os seus cidadãos a absterem ou adotarem determinadas condutas. Em cada Estado haverá a sua forma de conceber e proteger os DF (CUNHA JÚNIOR, 2016). Vejamos a seguir como o Estado moçambicano o faz.

1.4 Paisagem dos direitos fundamentais em Moçambique

Em Moçambique, muito tem sido feito para garantir a protecção dos Direitos Fundamentais. O primeiro esforço foi dado com a primeira grande revisão constitucional de 1990. Esta Constituição consagrou, no país, um Estado de Direito, estabeleceu as estruturas de mérito para a implantação de uma democracia política, da separação de poderes, da liberdade política e da consagração efetiva dos principais direitos fundamentais. Foi uma ruptura ao anterior regime, de cariz socialista, com uma política de gestão da coisa pública totalmente concentrada numa única pessoa que centralizava todos os poderes.

Estes princípios da Constituição de 1990 foram enriquecidos, reformulados e ampliados pelas alterações introduzidas e aprovadas pela Assembleia da República (AR) em Novembro de 2004. Trata-se da “Constituição de 2004”^{xvii}. Aqui, são evidentes alguns direitos fundamentais como o direito à vida (Art. 40º da CRM), princípios de igualdade e universalidade (Arts. 35º e 36º da CRM), a liberdade de expressão (Art. 48º, número 1 e 2 da CRM), a liberdade de imprensa (Art. 48º, número 3 e 5 da CRM), a liberdade de associação (Art. 52 da CRM), a liberdade de constituir, participar e aderir a partidos políticos (Art. 53 da CRM), a liberdade e consciência de religião e culto (Art. 54 da CRM), o direito à liberdade de manifestação e associação (Arts. 51 e 52 da CRM), o direito ao trabalho, à segurança no emprego e à filiação sindical (Arts. 84º, 85º e 86º da CRM), só para citar alguns exemplos.

Mas isto ainda está só no papel, isto é, no texto da Constituição. Pois na prática, assiste-se um verdadeiro campo de luta entre animais selvagens numa era bem primitiva, muito longe de se pensar num Estado de Direito. Lamento com vergonha e mágoa informar quehoje vive-se, no meu país o perverso do que está previsto na Constituição. Aqui reina o ditado popular “cada um por si, Deus para todos”. Não se pode esperar do Estado para nada, logo, nem se pode pensar num tribunal que possa acudir a violação de algum direito fundamenta.^{xviii}

O país precisa de esforços para a materialização desses direitos que estão consagrados na Constituição. A educação é fundamental. É preciso capacitar e instruir os dirigentes e os profissionais de diversas áreas para uma atuação em prol da

proteção dos direitos humanos. O altruísmo é fundamental no coração dos dirigentes. Os médicos, os professores, a polícia e demais funcionários públicos e privados, devem ter mínima instrução sobre direitos humanos. E o cidadão, principalmente (pessoas a que se destinam esses direitos), tem de ser assistido, pois na defesa e proteção dos seus direitos humanos, exige-se um exercício hermenêutico extremamente técnico (Cf. Art. 42º e 43º da CRM).

Por fim, há que se pensar na possibilidade de ampliação^{xix} de direitos fundamentais, bem como na necessidade de materialização dos direitos fundamentais já consagrados, para que, por esta via, se possa falar num verdadeiro Estado de Direito, capaz de promover a defesa de direitos fundamentais e, no caso, laborais. Espero aprender com Brasil.

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS LABORAIS

2.1 Como se justifica a fundamentalização dos direitos laborais?

Em cada ordenamento jurídico-constitucional, os Direitos Fundamentais constituem uma unidade. No entanto, eles podem ser classificados e categorizados por forma a melhor destacar-se, dependendo do ângulo de visão de cada tempo e situação concreta. Na classificação de direitos fundamentais, podemos encontrar, em primeiro lugar, aquela que divide os DF entre as suas diversas fases históricas. Refiro-me à classificação avançada pelo Jorge MIRANDA, que coloca os Direitos Fundamentais Laborais a surgirem na terceira fase e que, segundo o célebre professor, “dá-se entre direitos, liberdades e garantias e direitos sociais, e patenteia-se nas grandes clivagens políticas, ideológicas e sociais dos séculos XIX, XX e XXI” (2014b, p. 19).

Em segundo lugar, podemos encontrar as “categorias dos direitos fundamentais” que agrupam os Direitos Fundamentais Laborais na “panela” dos direitos fundamentais individuais e direitos fundamentais institucionais (MIRANDA, 2014b). Assim, o direito fundamental ao trabalho (art. 84º da CRM), o direito à retribuição e a segurança no emprego (art. 85º da CRM), a liberdade de associação profissional e sindical (art. 86º

da CRM) e o direito à greve e a proibição do lock-out (art. 87º da CRM), são encontrados e melhor evidenciados na classificação que separa os direitos fundamentais entre individuais e institucionais.

Em terceiro lugar, é sempre curioso saber a natureza das normas laborais para melhor se saber como enquadrar e defender os direitos fundamentais laborais. Aqui, ousou afirmar que o conjunto de normas jurídicas que regulam as relações laborais (Direito do Trabalho) têm, em bom rigor, a natureza privada. Mas por causa da tendência de proteger-se ainda mais os direitos fundamentais laborais, alguns autores chegam a duvidar desta natureza privatística do direito do trabalho^{xx}. Para esta conclusão, são invocadas as seguintes razões: (i) a excessiva intervenção do Estado na vida dos contraentes, na vigência da relação laboral (Segurança Social^{xxi}, Inspecção de Trabalho^{xxii}, Sindicatos^{xxiii} e outras intervenções); (ii) a prevalência massiva de normas injuntivas^{xxiv}; e (iii) a prevalência de poderes laborais conferidos só para uma das partes – o empregador^{xxv}, que transparece um desequilíbrio na relação laboral.

Em resposta a estas alegações, insistiremos na ideia de que o direito de trabalho é direito privado. Os aspetos inerentes à relação laboral devem ser chamados para explicar a sua especialidade. Para começar, o direito do trabalho cai na caixa do direito privado em resultado de qualquer critério de qualificação jurídica, quer seja a teoria do interesse (contrapondo interesses públicos e privados), a teoria da natureza dos sujeitos (se é um sujeito de direito público ou um sujeito de direito privado) e, bem assim pela teoria da posição do sujeito na relação jurídica (se o sujeito está ou não munido de *ius imperi* ao relacionar-se com a contraparte).

A seguir, quanto aos aspetos levantados como contrários ao direito privado, importa explicar: o direito de trabalho regula a relação entre o empregador e o trabalhador, no sentido de proporcionar mecanismos que assegurem que os poderes e os intentos do empregador sejam materializados com respeito aos direitos do trabalhador, como pessoa humana. É a isto que Palma Ramalho (2012) chama de direito compromissório como característica de direito de trabalho.

Ou seja, na regulação das atividades laborais, e atendendo que o trabalho é uma necessidade humana, inerente a própria pessoa do trabalhador, o direito do trabalho

manteve a lógica laboral de origem (existência de um patrão / empregador que dá ordens, controla, reprimde o trabalhador, entre outras), e garantiu a contrapartida merecida ao trabalhador como pessoa humana (direito ao salário, descanso diário, semanal e anual; limite máximo de horas de laboração, entre outras).

E, como não é possível garantir isso, por uma mera palestra ao empregador, há que produzir regras que obrigam-no a respeitar o trabalhador (normas injuntivas), bem como colocar à disposição das partes laborais órgãos de fiscalização das condições laborais e sociais do trabalhador (inspeção de trabalho e Segurança Social, por exemplo). Portanto, estamos diante de um direito especial. As normas injuntivas e a intervenção do Estado na vida das partes laborais só servem para garantir que o contrato de trabalho ocorra em pleno respeito pelos direitos do trabalhador, como pessoa humana, e não para atribuírem a esta relação privado, a natureza de direito público.

Os direitos fundamentais laborais justificam-se pela exposição e vulnerabilidade a que o trabalhador se encontra quando se relaciona com o empregador, merecendo, por via disso, uma proteção total e acrescido por parte do Estado e das normas que regem o seu funcionamento. O problema seguidamente colocado é: existindo normas jurídicas que visam a proteção (ou que consagram) os direitos fundamentais laborais, como pode ainda assistir-se a uma violação dos mesmos? Este é o problema da eficácia dos direitos fundamentais laborais, a ser desenvolvido no ponto a seguir.

2.2O problema da Eficácia dos Direitos Fundamentais Laborais em Moçambique

2.2.1 Contexto geral

Ficou claro, nos pontos acima tratados, que a preocupação do direito do trabalho, como conjunto sistemático de normas jurídicas, é regular o trabalho. Isto é, procurar a paz nas relações laborais. A finalidade do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas de labor. Por causa disso, os Estados previram, na parte fundamental das suas constituições, os direitos

fundamentais laborais, ao lado de muitos outros. No caso, na Constituição da República de Moçambique (CRM), existe um conjunto de preceitos legais que fazem referência ao trabalho - é o que se designa por Constituição laboral.

Das normas constitucionais laborais, há que distinguir entre aquelas que regulam matérias laborais *strito sensu* (trabalho subordinado), daquelas que se dirigem a todos os trabalhadores, incluindo os independentes ou autónomos. No primeiro grupo, temos os princípios da segurança no emprego e o da proibição dos despedimentos sem justa causa (art. 85º, nr. 3), o princípio da justa remuneração (art. 85º, nr. 1, primeira parte), o princípio do direito ao repouso, férias e outras modalidades de descanso (art. 85º, nr. 1, segunda parte), bem como os princípios de incidência coletiva, como o princípio da liberdade associativa e o da liberdade sindical (art. 86º) e o direito à greve e a proibição de *lockout* (art. 87º).

Quanto ao segundo grupo, temos o princípio do direito ao trabalho (art. 84º, nr. 1), o princípio da liberdade de escolha da profissão (art. 84º, nr. 2) e muitos outros que, embora fazendo alusão ao trabalho ou aos trabalhadores, não têm direta aplicação no domínio laboral. Tratam-se, esses últimos, de preceitos legais onde o termo trabalho é usado numa perspetiva económico-social, como são os casos dos artigos 97º, al. a), 107º e 112º, todos da CRM. Aqui, qualquer estatuto social de cidadão está incluso.

Acima de tudo, são normas que protegem todos os cidadãos (seja ele trabalhador ou não), constituindo um princípio fundamental – princípio do direito ao trabalho, através do qual “o trabalho constitui direito e dever de cada cidadãos” e cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão”.

Apresentada a configuração dos direitos fundamentais laborais previstos pelo Estado moçambicano, interessa anunciar os problemas de concretização efetiva dos direitos dos cidadãos, mormente na condição de trabalhador, mesmo quando seus direitos fundamentais estão consagrados na Constituição.

2.2.2 Funcionamento ignorante dos tribunais “laborais”

O primeiro, senão o principal, é o problema da eficácia dos direitos fundamentais laborais causados pelo **mau funcionamento dos tribunais**. Por desconhecimento dos cidadãos e/ou por falta de preparação dos próprios tribunais, esses têm sido pouco solicitados na solução de problemas relacionados com a violação de direitos fundamentais laborais. E, nos poucos casos que têm sido solicitados, o tribunal têm normalmente evitado o recurso à aplicação dos preceitos constitucionais relativos a direitos fundamentais laborais.

Essa manifestação dos tribunais é comum na maior parte dos Estados onde vigora o sistema jurídico Romano-Germânico, como, aliás, afirma José ABRANTES (2005, p. 19), “aceitar a eficácia dos direitos fundamentais no âmbito da relação de trabalho tem consequências importantes. O reconhecimento de direitos como reserva da intimidade da vida privada, a liberdade de expressão, a proibição de discriminação, liberdade ideológica, a proibição do assédio sexual, etc., não pode deixar inalterada uma relação jurídica que foi concebida sem os ter em conta ou, pelo menos, sem os colocar em plano de destaque”.

E isto configura uma realidade. Quantos casos, se existe algum, já foram submetidos ao tribunal pela violação de direitos de privacidade do trabalhador?^{xxvi} Quantos casos já foram julgados, pela violação do princípio, através do qual, é proibido, em todas as fases da relação laboral, exigir-se o teste de HIV ao trabalhador^{xxvii}? Quantos casos já foram submetidos e julgados ao tribunal por situações de agressão física do trabalhador pelo empregador? Poucos, diante de muitas situações.

2.2.3 O Autoritarismo laboral

O autoritarismo laboral, assim chamado pelo Paulo CUNHA, é o segundo problema que arrolamos como predominante no seio da eficácia dos direitos fundamentais laborais. Tratam-se de abusos do empregador, legitimados pelas

pressões socio-profissionais como sendo “pressa, ansiedade, metas, resultados, objectivos, tudo em nome do trabalho” (2010, p. 36). Mas, infelizmente, a sociedade humana é que sai em grandes prejuízos, pois abstêm-se da vida (e de viver) para serem obrigados a terem vontade de trabalhar muito e cada vez mais. Como acudir esta concepção desumana de trabalho? Uma justiça laboral forte, talvez.

Esta questão do autoritarismo tem causas ou, no mínimos, elementos facilitadores. O Estado, que assegura a política laboral e educacional, deve garantir condições que reprimam actos desumanos e que facilitem comportamentos pro-vida humana. Mas, lamento, mais uma vez, que no meu país, o Estado anda desatento a essas situações. Ver pessoas a sofrer, trabalhando sem salário, serem submetidas a turnos inaceitáveis, sem direitos a férias, nem descanso semanal, pode ser encarado pelo Estado moçambicano com muita normalidade. E assim torna-se difícil garantir qualquer mecanismo de defesa de direitos fundamentais laborais, porquanto esses actos que atentam contra os DF são concebidos como normais para os titulares de órgãos de tutela.

O Autoritarismo laboral entra, na minha opinião, por via da má concepção dos mecanismos de autotutela laboral. Em Direito do Trabalho está prevista a possibilidade de, as partes, antes de lançarem a mão para um terceiro (órgãos jurisdicionais ou extra-jurisdicionais), encontrem entre si (auto) mecanismos de solução de diferendo (tutela). Isso repele, de alguma forma, uma intervenção das entidades fiscalizadoras da actividade laboral.

Segundo Céline PIMPÃO (2016), são três os meios de tutela do trabalhador perante o empregador. Eles são (i) a retenção da prestação laboral em caso de perigo grave, iminente e que não possa ser evitado; (ii) o procedimento cautelar laboral, a acção principal de condenação e acção executiva; e (iii) a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Desses meios, só o segundo é que segue, por regra, a via judicial. Portanto, os outros, são entregues às partes. E isso faz com que, em bom rigor, poucas vezes as partes conseguem ter bons resultados, pois, na prática, nenhum trabalhador consegue, só por si, reter a prestação laboral e poucos conseguem obter, por parte do

empregador, a resolução do contrato. Essas duas situações, quanto muito, só podem servir em tribunal, caso este funcione.

Ora, as sanções disciplinares, incluindo os despedimentos, esses procedem, muitas vezes, sem a intervenção de nenhum tribunal. Porquê? Porque o empregador ainda serve-se de uma posição de relevo na relação laboral, deixando de lado a ideia do vínculo contratual que deve estar por de trás de qualquer relação laboral. Igualmente, abundam muitas relações laborais camufladas, por via da simulação, fraude à lei e outras formas de desvio (VICENTE, 2008), em consequências da fuga à relação laboral típica, prejudicando sobremaneira o trabalhador que deixará de ter direitos fundamentais laborais que melhor o protegem.

2.2.4 Morosidade da justiça laboral

Segundo António Pinto PEREIRA (2013), a justiça deve ser entendida como um valor umbilicalmente inseparável do Direito. E sendo que, no presente estudo, a justiça é revelada pelas decisões judiciais, estas devem ser céleres, ou, no mínimo, temporalmente úteis. Não é desejável uma justiça tardia. Se a justiça tarda, gera problemas de descrédito do próprio aparelho judicial.

Conceição GOMES refere que “a lentidão judicial é um dos mais relevantes sintomas da crise judicial” (2003, p. 11), e acrescenta que, a morosidade da justiça reduz o recurso aos meios jurisdicionais de resolução de conflitos, gera alternativas ilegítimas de resolução de conflitos e potencia a criminalidade oculta. Não precisamos, também aqui, de estudos que provem factos tão evidentes como a morosidade da justiça laboral em Moçambique, bem como as fraudes com vista a evitar o recurso aos meios jurisdicionais que já se mostram indesejáveis.

A questão da morosidade pode ser colocada em duas vertentes, nomeadamente a vertente (i) legal, quando a lei não prevê prazos ou quando existem lacunas a cerca do que está legalmente previsto; e (ii) a vertente prática, quando, estando legalmente previstos prazos, os mesmos não têm sido cumpridos ou quando adoptam-se certos comportamentos de cumprimentos de forma diversa do que está previsto.

Sendo que, em Moçambique, os prazos estão previstos, e havendo problemas de morosidade, a primeira conclusão que se pode tirar é a de que o problema é a prática. Trata-se de uma questão de comportamento ou da forma de agir das pessoas que dirigem o judicial. Estamos diante de uma crise da cultura jurídica, aquilo que Paulo CUNHA chamou de crise da justiça e da cultura dos juristas, e acrescentou: “A tão falada crise da justiça não é apenas uma crise de instituições. É, antes de mais, uma crise dos próprios juristas. Os juristas, como se diria da tradição, começam a não ser já o que eram. A tribo dos juristas não aguenta o teste de espelho: como vermo-nos sem de nós nos rirmos ou sobre nós chorarmos? Evitamos ver-nos... não gostamos de nos pensar” (2016, p. 189 e ss.).

Há muitos prazos a serem cumpridos pelos magistrados. Por exemplo, os artigos 156º, 159º e 160º do Código de Processo Civil, bem como o artigo 94º do Código de Processo Penal, estabelecem que o dever de administrar a justiça, incumbido a todos os magistrados, implica que estes profiram os despachos, promoções, sentenças e acórdãos, dentro dos prazos legalmente estabelecidos.

No processo laboral, especificamente, os artigos 59º, 60º, 64º, do Código de Processo de Trabalho (CPT)^{xxviii}, só para citar alguns exemplos, estabelecem prazos e chamam atenção ao cumprimento dos mesmos. Daí que custa perceber como é que uma acção de impugnação de despedimento possa durar, por exemplo, dois anos. Só em Moçambique.

2.2.5 Insegurança da justiça laboral

Teoricamente, o problema da incerteza e o da insegurança jurídica é o oposto do princípio da segurança jurídica, basilar no Estado de Direito e consagrado na CRM, no artigo 3º. Segundo António Pinto PEREIRA, a segurança jurídica é um dos valores imanescentes ao Direito e indispensável, pois cada um deve saber com o que pode esperar da prática de certo acto por qualquer cidadão. Diz ele que, “a vida jurídica

pressupõe, assim, um certo grau não só de estabilidade, como de previsibilidade (2013, p. 72).

A exigência da segurança jurídica ou da certeza do Direito implica: (a) a obrigação de informar, que recai sobre o Estado legislador (a determinação prévia sobre os cenários e quadros normativos aplicáveis e na indicação da pessoa que exerce o poder legislativo); e (b) a estabilidade do sistema jurídico, no sentido de fixação e disponibilização de regime normativo próprio relacionado com a hermenêutica jurídica (aplicação das leis no tempo). A certeza jurídica está ligada ao princípio da confiança legítima, através do qual, tem de haver um mínimo de certeza e de segurança no direito das pessoas e nas expectativas que lhes são juridicamente criadas^{xxix}.

Em Moçambique, não existe este mínimo de confiança e certeza da decisão esperada, pois, refugiando-se na má interpretação do princípio da independência do poder judicial e na pacificidade de pacatos cidadãos que até têm medo (ou são ameaçados) de reivindicar seus próprios direitos (as vezes nem os conhecem), o judicial desvia os fundamentos legais da decisão e decide os processos movidos por outros fundamentos. O juiz é o árbitro que pode decidir de forma arbitrária. Ele pode tudo, porque “por ser independente ninguém o pode sancionar”. O frequente é que nas situações completamente idênticas, pode existir decisões diferentes e extremas. E os moçambicanos “fazem vénia a isso”.

2.2.6 Problemas ao nível do processo laboral

O primeiro problema está na antiguidade do próprio código. O Código de Processo de Trabalho em vigor em Moçambique foi aprovado pelo Decreto-Lei nr. 45 497, de 30 de Dezembro de 1963, e entrou em vigor no país no dia 1 de Setembro de 1970, por via da Portaria nr. 87/70 (art. 1º). Ainda que existam normas novas, posteriores a este código, a alterar pontualmente alguns aspetos do processo laboral, deve dizer-se que já é tempo de revermos o Código do Processo de Trabalho,

atendendo as demais mudanças que foram operadas no país, quer ao nível dos direitos fundamentais^{xxx}, bem como ao nível do próprio direito substantivo^{xxxi}.

O segundo problema está no princípio do impulso processual que, aliado ao baixo nível de instrução de maior parte dos trabalhadores, pois sequer conseguem formular um pedido perceptível ou, no mínimo, contratar um advogado. Também aqui, na iniciativa processual, rejeitamos a posição do legislador laboral, ao exigir, no artigo 184º, nr. 1 da LT, a obrigação de conduzir-se à mediação todos os conflitos laborais, antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais de trabalho, pois coarta a liberdade e o direito de recurso ao tribunal. Esta foi, também, a posição do Conselho Constitucional, ao declarar a inconstitucionalidade material das normas contidas nos números 1 e 2 do artigo 184º da LT, por contrariarem a norma do artigo 70º da CRM, conjugada com a norma inscrita na primeira parte do nr. 1 do artigo 62º, e ainda as normas contidas nos números 2 e 3 do artigo 56º e nos números 1 e 2 do artigo 212º, todos da CRM^{xxxii}.

O terceiro problema está na exigência da submissão do processo disciplinar ao sindicato, já que maior parte dos processos laborais são os resultantes de um despedimento supostamente injusto. E um dos elementos usados pelo tribunal para avaliar a licitude do despedimento é a prova de que o processo passou do sindicato ou não (Arts. 68º, nr. 1, al. a) e 69º da LT). Quanto a este assunto, já tentamos provar em outras ocasiões (UCAMA, 2015) que, pelo menos em Moçambique e, ao abrigo das normas e práticas em vigor, a submissão do processo disciplinar ao sindicato constitui uma mera formalidade. O sindicato ainda não está a exercer o papel pelo qual foi criado e por via do qual a lei exige que sejam aí submetidos alguns expedientes.

O quarto problema é o da falta de uma jurisdição laboral. Ao nível da Província de Sofala, por exemplo, não existe um tribunal de trabalho. Existe uma secção, do Tribunal da Província de Sofala, a 4ª Secção Laboral, aonde são julgados todos os processos laborais. Portanto, já se podem imaginar as deficiências criadas por esta falta de Tribunal Laboral: (i) morosidade processual, dado que são muitos os processos para apenas uma única secção que funciona com um único juiz, para processos laborais de toda a Província de Sofala; (ii) a insegurança e incerteza das decisões, pois

o mesmo juiz julga todas as modalidades de processos aqui distribuídos (Arts. 14º e 29º, Código de Processo do Trabalho), não havendo, em bom rigor, nenhuma distribuição, pois todos os processos laborais irão calhar com a juíza fulana.

O quinto e último problema possível de apontar ao nível do presente estudo está nas custas judiciais. Infelizmente, é apenas no processo laboral onde o peticionário é obrigado, pelo tribunal, a pagar os preparos iniciais, os preparos para o julgamento^{xxxiii}, e caução, caso recorra de uma decisão e requer o efeito suspensivo (Art. 79º, Código de Processo do Trabalho). Não nos parece correta esta exigência, sobretudo se olharmos para a pessoa do trabalhador como um dos destinatários destas normas, devendo tirar delas algum benefício para a defesa e salvaguarda dos seus direitos fundamentais.

CONCLUSÃO

Ao propor uma investigação com um tema que funde Direito de Trabalho e Direito Constitucional, eu visava trazer, em pouco tempo de reflexão, o ambiente social, político e económico que se vive em Moçambique, por forma a se poder fazer uma avaliação sobre a defesa e proteção dos direitos fundamentais, comparando-as com Brasil.

O problema podia ser colocado (responsabilizado) a outros institutos ou instituições jurídico-constitucionais. Mas, o presente estudo escalou o tribunal, para mostrar a forma como o poder judicial devia ser devidamente aplicado para a promoção e defesa de direitos fundamentais laborais. E aqui, partiu-se do princípio de que os direitos fundamentais laborais em Moçambique não são conhecidos. Não são conhecidos nem pelos próprios trabalhadores, nem mesmo pelos empregadores.

Deve, para esse efeito, ser criadas condições de divulgação dos direitos fundamentais e da defesa e proteção dos mesmos. A educação (nas escolas) é a via lenta, mas mais acertada. Pode, esta via, ser acompanhada por um mecanismo rápido

– reciclagem e capacitação dos actores diretos (polícia, professores, médicos, juízes, advogado e outros).

Sendo que o mecanismo de funcionamento dos nossos tribunais, principalmente em processos cíveis, donde o laboral faz parte, é por via do princípio do dispositivo, poucos processos de violação de direitos fundamentais são levados ao tribunal, já que os próprios trabalhadores os desconhecem. Logo, não são reconhecidos, nem protegidos os direitos fundamentais laborais. Propomos, para este efeito, uma alteração que introduza a possibilidade de o Ministério Público, diante de um relatório da Inspeção Geral do Trabalho, possa mover ações laborais. Isto é, não apenas em processos especiais como já está bem previsto no código de Processo de Trabalho.

Nas situações em que as violações aos direitos fundamentais laborais são levadas ao tribunal, encaramos uma série de problemas relacionados com a sua proteção, por via do tribunal. Primeiro, é o problema do desconhecimento, por parte do próprio tribunal, de situações relacionadas com a violação de direitos fundamentais. Aqui, deve haver muita sensibilização dos Magistrados (a componente técnica e ético-profissional estão em causa).

O segundo problema é a morosidade da justiça laboral que, como acabamos de dizer, os processos não são decididos em tempo útil e, por conseguinte, desatende as preocupações dos trabalhadores que devem ser resolvidas em tempo. Aqui, podemos concluir, igualmente, que a inexistência de uma jurisdição laboral contribui para a incerteza e insegurança das decisões da secção do tribunal que julga os conflitos laborais.

Por fim, deve atribuir-se parte da responsabilidade desta falta de prestação do tribunal à Lei, quer seja adjetiva, assim como substantiva, pois, segundo se explicou, temos muitas situações de distração do legislador laboral – submissão dos processos aos sindicatos, obrigação de prévia mediação, custas judiciais, antiguidade, entre outras. Quanto a este especto, atrevemo-nos a recomendar a revisão do Código de Processo de Trabalho e os artigos da Lei de Trabalho que se mostram desajustados, sob pena de agravarmos a situação de desproteção dos direitos fundamentais laborais.

REFERÊNCIAS

- ABRANTES, José João. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- AMARAL, Diogo Freitas do. **Manual de Introdução ao Directo, Vol. I**. Almedina, 2004.
- CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7.ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Estado de Direito**. Lisboa: Fundação Mário Soares; Gradiva Publicações, Lda, 1999.
- CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 10.ed.rev.ampl. Salvador: Juspodivm, 2016.
- CUNHA, Paulo Ferreira da. **Justiça e Direito - Viagens à tribo do Jurista**. Lisboa: Qui Juris Sociedade, 2010.
- CUNHA, Paulo Ferreira da. **O Pensar o Estado**. Lisboa: Qui Juris Sociedade, 2009.
- GALTUNG, Johan. **Direitos Humanos, Uma Nova Perspectiva**. Lisboa: Instituto Piajet, 1994.
- GOMES, Conceição. **Os atrasos da Justiça**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS), 2011.
- GOMES, Conceição. **Tribunais em Sociedade, o Tempo dos Tribunais: Um Estudo Sobre a Morosidade da justiça**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.
- GOUVEIA, Jorge Bacelar. **Manual de Direito Constitucional, Vol.II**. 3.ed.rev.atual. Coimbra: Almedina, 2009.
- MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 7.ed. Coimbra: Almedina, 2015.
- MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional, Vol. I, Tomo II (Constituição)**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014a.
- MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional, Vol. II, Tomo IV (Direitos Fundamentais)**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014a.
- NOVAIS, Jorge Reis. **Contributo Para Uma Teoria do Estado de Direito**. Coimbra: Almedina, 2003.
- PEREIRA, António Pinto. **Princípios Gerais de Direito**. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho – Parte I, Dogmática Geral**. 3.ed. Coimbra: Almedina, 2012.

UCAMA, António Costa David. A independência do poder judicial em Moçambique versus morosidade e incerteza das decisões judiciais. **Revista Ballot**. Rio de Janeiro, RJ, V. 2, N. 1, Janeiro/Abril 2016, pp. 95-112.

UCAMA, António Costa David. A remessa do processo disciplinar ao sindicato. Um mero formalismo legal?. **Boletim Informativo da Ordem dos Advogados de Moçambique**. 23.ed., 2015, pp. 12-15. Disponível em: <<http://www.oam.org.mz/wp-content/bi/BoletimInformativo-23Edicao.pdf>>. Acesso em: 01/10/2016.

UCAMA, António Costa David. A Remessa do Processo Disciplinar ao Sindicato. Um Mero Formalismo Legal?. **OAM**, 23.ed, abril/2015. Disponível em: <<http://www.oam.org.mz/wp-content/bi/BoletimInformativo-23Edicao.pdf>>. Acesso em: 01/10/2016.

UCAMA, António Costa David. **Os Desafios Legais para a Inserção dos Recém-Graduados No Mercado de Trabalho – o Contrato de Aprendizagem**. Disponível em: <<http://reid.ucm.ac.mz/index.php/reid/article/view/39>>. Acesso em: 01/10/2016.

VICENTE, Joana Nunes. **A Fuga à Relação de Trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei**. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

ZORRILLA, Manuel Sánchez. La metodología en la investigación jurídica: Características peculiares y pautas generales Para investigar en el derecho. **Revista Telemática de Filosofía del Derecho**, nº 14, 2011, pp. 317-358.

Referências Legislativas

Constituição da República de Moçambique (CRM), texto aprovado pela Assembleia da República em 16 de Novembro de 2004 e publicado no BR nr. 51, I Série, de 22 de Dezembro de 2004.

Código Civil, aprovado pelo Decreto nr. 47 344, de 25 de Novembro de 1966, tornado extensivo à Moçambique por via da Portaria nr. 22 869, de 4 de Setembro de 1967, actualizado pelo Decreto-Lei nr. 3/2006, de 23 de Agosto.

Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto, publicada no Boletim da República nr. 31, I serie, em 17 de Julho de 2007.

Lei nr. 18/92, de 14 de Outubro

Lei de HIV, aprovada pela Lei nr. 12/2009, de 12 de Março, publicada no Boletim da República nr. 10, I série, de 12 de Março de 2009, promulgada em 27 de Janeiro de 2009.

O Código de Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nr. 45 497, de 30 de Dezembro de 1963, e tornado extensivo a Moçambique no dia 1 de Setembro de 1970, por via da Portaria nr. 87/70.

Código das Custas Judiciais do Trabalho, aprovado pelo Decreto nr. 45 698, de 30 de Abril de 1964, e tornado extensivo a Moçambique no dia 1 de Setembro de 1970, por via da Portaria nr. 88/70.

ⁱ Artigo apresentado no “I Congresso Internacional de Estudos Constitucionais do Agreste”, realizado na Faculdade CESMAC do Agreste, entre os dias 5 e 7 de Outubro de 2016, na Cidade de Arapiraca, Alagoas, Brasil.

ⁱⁱ Mais do que uma fusão / relação entre Direito Constitucional e Direito do Trabalho, trata-se de constitucionalização (fundamentalização) de direitos laborais por assim e em si merecerem. Sobre a relação entre o Direito Constitucional e o Direito do Trabalho (Cf. CUNHA JÚNIOR, 2016).

ⁱⁱⁱ Para além da vigente Lei de Trabalho (LT), a Lei nr. 23/2007 de 1 de Agosto, que consagra alguns direitos fundamentais laborais (vide artigos 5º, 6º, 7º, 8º e 9º), o constitucionalismo moçambicano é moderno. A primeira Constituição moçambicana foi adotada em 1975, sofrendo uma revisão profunda por via da Constituição de 1990 que mantém-se em vigor até aos dias de hoje, com a “revisão” de 2004. É esta última que luta, de forma ainda jovem, contra os atentados aos DFL em Moçambique, precisando de colher ainda muito pelo mundo, sobretudo com Estados como o Brasil cujo constitucionalismo é secular (Cf. CUNHA JÚNIOR, 2016).

^{iv} Cf. o artigo 3º da Constituição da República de Moçambique (CRM).

^v Cf. os artigos 133º e 134º da CRM.

^{vi} “Os tribunais”, conforme a letra do artigo 133º da CRM.

^{vii} Confira os artigos 212º e ss da CRM.

^{viii} Por uma questão de tempo e espaço, neste I Congresso Internacional de Estudos Constitucionais do Agreste, alguns direitos fundamentais deviam ser escolhidos e outros serem relegados, por via de uma lista de espera, para uma próxima abordagem, havendo oportunidade, aonde garantimos dar mais contributos para o desenvolvimento da ciência jurídica.

^{ix} Ao apontarmos o tribunal como via última de defesa dos direitos dos cidadãos, não ignoramos os mecanismos alternativos de resolução de conflitos que hoje tem sido frequentemente solicitados, dadas as vantagens que apresentam. Simplesmente queremos credibilizar o tribunal que, nesses casos, só ele é que devia solicitado.

^x O legislador moçambicano não foi totalmente desatendo à questão da proteção da dignidade do trabalhador. Ele previu o direito à privacidade, a proteção dos dados pessoais, regulou o testes e exames especiais, regulou os meios de vigilância à distância e conferiu o direito a confidencialidade, nos artigos 5º, 6º, 7º, 8º e 9º, respetivamente, todos da Lei de Trabalho (LT), a Lei nr. 23/2007, de 01 de Agosto.

^{xi} Para um conhecimento profundo sobre a metodologia jurídica e as especificidades desta, recomendamos a leitura do artigo de ZORRILLA (2011).

^{xii} É discutível, não só a verdadeira origem, mas também a conceção originária (ocidental?) dos direitos humanos. Para mais detalhes sobre essa discussão (Cf. GALTUNG, 1994).

^{xiii} Para uma visão profunda sobre a progressão e evolução dos DF, vide MIRANDA (2014b), que nas páginas 16 e ss apresenta uma evolução dos DF, chegando mesmo a defender uma constante evolução, ao questionar os DF das gerações futuras, nas páginas 45 e ss da mesma obra.

^{xiv} Atendendo que se trata de num Congresso sobre estudos constitucionais, vale dizer que estamos, nestes casos, diante de uma situação clara e evidente de Constituição em sentido material. Isto é, normas com peso de Constituição, mas que não estão previstas no texto formal da Constituição. Sobre a classificação das normas constitucionais em materiais e formais (Cf. MIRANDA, 2014a; GOUVEIA, 2009).

^{xv} Para um aprofundamento sobre o problema dos direitos fundamentais no âmbito de um contrato de trabalho, vide ABRANTES (2005).

^{xvi} O “democrático” foi usado porque é o modelo adotado pelo Estado moçambicano – Estado de Direito Democrático. Portanto, teoricamente, não se precisa de democracia para garantir direitos. Basta o Estado de Direito. Para mais detalhes sobre a relação entre Estado de Direito e Estado Democrático, vide CANOTILHO (1999).

^{xvii} Não se trata, em bom rigor, de uma outra Constituição, mas sim de um novo texto que enriqueceu e arrumou a Constituição de 1990.

^{xviii} A vida dos moçambicanos está de mal a pior. Não precisamos de estudos para demonstrar factos evidentes como (i) a crise política manifestada pelos ataques armados na zona centro do país, impedindo a livre circulação de pessoas e bens, desde 2013, com algumas interrupções; (ii) a crise financeira desvendada neste ano (2016) quando descobriu-se o endividamento do Estado face às instituições financeiras internacionais (FMI), debilitando o poder de compra dos moçambicanos ao mais impossível

(um dólar norte americano está para 80 Meticaís), repelindo investimentos e empobrecendo ainda mais os moçambicanos. Não se deve duvidar que muitos direitos fundamentais (vida, integridade física, segurança, liberdade de circulação e de expressão, saúde, etc) estão sendo limitados, sem nenhuma garantia de um dia serem repostos, pois o Estado mostra-se atado. Por isso, não é um “Estado de Direito que se pretende”, mas sim um ESTADO DE DIREITO.

^{xxix} Em termos práticos, ampliar Direitos Fundamentais significa constitucionalizar, ou seja, proteger por via da Constituição, mais Direitos Humanos.

^{xxx} No caso, referimo-nos ao Menezes Coordeiro, Montoya Melgar e Mário Pinto, todos citados por MARTINEZ (2015).

^{xxxi} A Segurança Social Obrigatória tem as suas bases na Lei nr. 4/2007, de 7 de Fevereiro, que é regulamentada pelo Decreto nr. 53/2007, de 3 de Dezembro.

^{xxxii} A Inspeção-Geral de Trabalho é regulamentada pelo Decreto nr. 45/2009, de 14 de Agosto.

^{xxxiii} Ao longo da relação laboral, há vontades das partes que não se podem materializar sem um pronunciamento dos sindicatos. São os casos previstos nos artigos 28º, nr. 2; 61º, nr. 2; 67º, nr. 2; 70º, nr. 2; 87º, nr. 2; 123º, nr. 2; e 131º, nr. 1, todos da LT, só para citar alguns exemplos. Em publicações anteriores, já mostramos a nossa opinião crítica relativamente a estes comandos. Para o efeito, consulte Ucama (2015; pp. 12-15).

^{xxxiv} É comum, em normas laborais, encontrar-se normas imperativas máximas. Por exemplo, 67º, 70º, 72º, 131º, todas da LT, só para citar alguns exemplos.

^{xxxv} Poder de direção (artigos 60º e 61º da LT) e poder disciplinar (artigos 60º, 62º, 63º, 64º, 65º, 66º e 67º da LT).

^{xxxvi} Cf. artigo 5º da Lei de Trabalho O problema das câmeras de vigilância.

^{xxxvii} Cf. artigo 7º da Lei de Trabalho, conjugado com o artigo 25º da Lei nr. 12/2009, de 12 de Março.

^{xxxviii} Aprovado pelo Decreto-Lei nr. 45 497, de 30 de Dezembro de 1963.

^{xxxix} Por isso, é importante ter um legislador lúcido, desinfluciado do executivo. Sobre a Separação de Poderes e independência do poder judicial, vide UCAMA (2016, pp. 95-112).

^{xxx} O código vigora desde a Constituição de 1975. Sendo que esta foi substituída com a Constituição de 1990 e sendo que esta última foi revista em 2004, entendemos que o Código devia ser atualizado.

^{xxxi} Já na vigência da antiga Lei de Trabalho, a Lei nr. 8/98, de 20 de Julho, o atual Código de Processo de Trabalho mostrava-se desatualizado.

^{xxxii} Cf. acórdão do Conselho Constitucional nr. 3/CC/2011, de 7 de Outubro.

^{xxxiii} Cf. Código das Custas Judiciais do Trabalho, aprovado pelo Decreto nr. 45 698, de 30 de Abril de 1964.

^{xxxiii} Confira o artigo 79º do Código do Processo de Trabalho.

António Costa David Ucama*

Advogado, inscrito na Ordem dos Advogados de Moçambique (OAM), com a Carteira Profissional nr. 726; Professor universitário; Doutorando em Direito, na Faculdade de Direito da Universidade do Porto (Portugal), na especialidade de Ciências jurídico-políticas (Direito Constitucional) e investiga a Independência do Poder Judicial em Moçambique), direito da função pública, direito do trabalho, dentre outros temas jurídicos atuais.

Artigo recebido em: 18/04/2017

Artigo aprovado em: 14/07/2017