

O PRINCÍPIO DO FAVOR LABORATORIS: SENTIDO E ALCANCE NA LEI E NA JURISPRUDÊNCIA MOÇAMBICANAS

SUMÁRIO:

Introdução

- Breve resumo do surgimento do favor laboratoris
- A previsão do favor laboratoris na legislação moçambicana
- O sentido e o alcance do princípio do favor laboratoris
- A aplicação do princípio do favor laboratoris pelos tribunais moçambicanos
- Conclusão

1. INTRODUÇÃO

Tema: princípio do favor laboratoris, sentido e alcance na lei e jurisprudência
Limites: na lei e jurisprudência moçambicanas; desde 25.06.1975 até hoje
Constrangimentos: indigitação Outubro, apresentação 29/30 Novembro;
Concurso de promoção C à B; Reflexo negativo no desempenho do ano, etc.

Resumo breve da história do surgimento do princípio, previsão legal, sentido e alcance, jurisprudência e conclusão.

BREVE RESUMO DO SURGIMENTO DO FAVOR LABORATORIS

Revolução Industrial Séc. XVIII a Séc. XIX

Êxodo populacional das zonas rurais para centros fabris;

Gritante precariedade das condições dos trabalhadores (habitação, higiene, salubridade, etc), (acidentes de trabalho, incapacidade, velhice, etc.)

Neutralidade do Estado, actividade humana sujeita à lógica do mercado maximização do lucro;

Criam-se movimentos operários; debates ideológicos

Contribuições do marxismo e correntes socialistas, encíclicas da igreja visando alterar o estado das coisas.

Crescente movimento operário e ameaça à existência do Estado Estado intervém gradualmente para proteger o trabalhador.

Necessidade de garantir mais uma tutela mínima para a dignidade do trabalhador.

Dispersão de normas sectoriais e localizadas.

Direito Comum permeado por normas do Estado, protectoras da parte fraca no contrato.

Condensação e sistematização de normas protectoras do trabalhador.

Surge um Direito civil especial virado para as relações jurídicas-laborais.

Nasce o Direito do Trabalho.

PREVISÃO DO PRINCÍPIO DO FAVOR LABORATORIS NA LEGISLAÇÃO MOÇAMBICANA

Influência do contexto político, social e económico do momento das independências Constituição e Convenções da O.I.T.

Nasce a Constituição da República Popular de Moçambique: (Exemplo: criação de condições para a elevação da vida do povo trabalhador, art. 6; dignificação e protecção do trabalho, art. 7; luta contra exploração do homem pelo homem, art. 20; proibição de actos que criem divisões ou situações de privilégio com base na posição social ou profissional, art.26; reconhecimento do direito à assistência na incapacidade e na velhice, art. 32.)

Veja-se o preâmbulo do Dec. n.º 14/75, de 11 de Setembro: "Os mecanismos de opressão dos trabalhadores eram válidos: desde a fixação ou permissão de verdadeiros salários de fome até à repressão física e mental de que o operariado e os camponeses eram vítimas, instalou-se todo o conjunto de normas que apenas protegiam uma das partes da relação do trabalho: as entidades patronais."

Nasce a primeira Lei de Trabalho, a LT8/85, de 14.12. Não previsão expressa do princípio, mas, com normas inspiradas na constituição, era implícita a sua existência do favor laboratoris.

Nasce a Constituição de 1990: Economia do mercado, multipartidarismo, assegurava-se a protecção do direito ao trabalho, arts.51, n.º 1 e 88, n.º 1; direito a uma justa repartição dos rendimentos do trabalho, arts. 51 n.º 2 e 89 n.º 1; proibição de despedimentos ilegais, art. 89 n.º3.

Nasce a segunda Lei do Trabalho, a LT8/98, de 20.07. que consagra pela 1ª vez e de forma expressa o favor laboratoris, art. 4 n.º 3 (Fontes do direito do Trabalho) «As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes hierarquicamente inferiores, excepto quando estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador».

Outra disposição que concorre para o princípio é o do art. 1 n.º 2 da LT8/89: «As disposições da presente Lei não podem ser afastadas ou modificadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho, excepto quando estabeleçam regimes mais favoráveis»

Evolução política, económica e social dita a nova Constituição de 2004, CRM04

Evidencia-se uma linha de continuidade com a CRM90 na matéria de trabalho

A necessidade de conformar o quadro legal à evolução económica, social e política do país, faz nascer a terceira Lei do Trabalho, a Lei n.º 23/2007, de 1.08

Há ligeira evolução, consagração expressa e explícita de artigo dedicado ao Princípio do tratamento mais favorável, art. 17, Cap. II, dedicado às “Fontes do Direito do Trabalho”. Seu n.º 1, «As normas não imperativas da presente Lei só pode afastadas por IRC de trabalho e por CT, quando estes estabeleçam condição mais favoráveis para o trabalhador». Continuando, o n.º 2, do art. 17 da LT07, «O disposto no n.º anterior não se aplica quando as normas da presente Lei não o permitem, nomeadamente quando sejam imperativas». Este é o quadro legal vigente do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Uma nova Lei do Trabalho, a Lei n.º 13/2023, de 25.08, (B.R. n.º 165, 1.ª S, 2.º Supl, de 25.08), LT23, irá vigorar a partir da quarta-feira, dia 21.02.2024

Princípio do favor laboratoris Cap. II, “Fontes de Direito do Trabalho”. Art.20 “Tratamento mais favorável ao trabalhador”, não difere com art. 17 da LT07, porém evoluiu ligeiramente, aos estabelecer a solução aplicável no caso concreto do concurso de fontes de direito.

O ALCANCE E O SENTIDO DO PRINCÍPIO DO FAVOR LABORATORIS

Princípio apto a solucionar conflitos hierárquicos entre fontes laborais. Orienta o legislador e interfere na produção de normas com vista à tutela dos trabalhadores.

Manifesta-se como regra de interpretação em face de diversas vias interpretativas, elegendo-se a que mais favorável se mostra aos interesses dos trabalhadores.

O sentido do FL dado pela LT07, pressupõe conhecer as fontes de direito do trabalho concorrentes: (Constituição da República, actos normativos da AR e do Governo, tratados e convenções internacionais, IRC do trabalho), art. 13 n.º 1 da LT07.

Acrescem às fontes de direito do trabalho: (...usos laborais de cada profissão, sector de actividade ou empresa, que não forem contrários à lei e ao princípio de boa-fé, excepto se os sujeitos da relação individual ou colectiva de trabalho convencionarem a sua inaplicabilidade), n.º 2 art. 13 da LT07.

Os dois artigos, 16 e 17 da LT07 exprimem a utilidade da inserção do princípio, como um particular critério para a escolha de fonte aplicável entre as fontes de direito hierarquia diferente.

Art. 16 n.º 1: fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes de hierarquia inferior: Esta é a regra geral em Direito que no Direito de Trabalho tem um particular critério, isto é, a que resulta da excepção nele inserida: se fonte superior não se opuser à aplicação da fonte inferior e que confere tratamento favorável ao trabalhador, então aquela cede perante esta última.

O disposto no art. 16 n.º 2, dá a entender que nenhuma cláusula do CT individual do trabalho, mesmo sendo favorável ao trabalhador, pode prevalecer ante disposição da LT07.

O legislador admite, no art. 17 que normas imperativas possam ser afastadas por IRCT e por CT, se estas estabelecerem tratamento mais favorável para o trabalhador.

No entanto, o tratamento mais favorável contido nos IRCT e nos contratos de trabalho, não afasta as normas imperativas da LT07, se estas não o permitirem, conforme o art. 17 n.º 2.

Conclui-se serem as normas acima que orientam o intérprete da lei na solução de conflitos de fontes de direito de trabalho, no caso concreto.

A seguir, vamos ver como é que os nossos tribunais de trabalho moçambicanos têm interpretado o sentido e o alcance da previsão do tratamento mais favorável ao trabalhador nos casos julgados.

APLICAÇÃO DO FAVOR LABORATORIS PELOS TRIBUNAIS MOÇAMBICANOS

Desde Agosto de 2011, entram em efectividade de funções, 3 TSR, essencialmente de recurso, à par do TS, última instância de recurso dos tribunais judiciais

Acórdão do Proc. n.º 20/95, datado de 21.10.96, SCTS: Cidadão estrangeiro celebra CT verbal com uma empresa, em Jan.92, sem prévia autorização ministerial, empresa rescisão unilateral em 30.06.93. Acção judicial, tribunal condena empresa a indemnizar o trabalhador.

Aquela apela, entre outras, alegando ilegalidade do CT. O TS, chamando à colação o princípio FL, validou o CT na base do art. 7 n.º 3 da LT85 «A falta de forma escrita presume-se imputável à EE, a qual fica automática/sujeita a todas consequências legais e não afecta a validade do CT nem os direitos adquiridos», afastando o art. 1.º n.º 1, do DL 1/76, de 06.Jan, Regime jurídico de contratação de estrangeiros, porque a LT85 é geral e imperativa e mais favorável ao trabalhador. Voto vencido, considerou inaplicável o FL, porque regime especial do DL não admite excepção - contratação sem forma escrita.

A LT85 não revogou o DL, forma escrita constitui requisito essencial para autorização de contratação, reafirmação do princípio expresso no art. 7 n.º 1 da LT85.

Recurso indevido ao princípio do FL. Escolha do regime legal aplicável. Art. 7 n.º 3 CC, lei geral não revoga lei especial, excepto se outra for a intenção inequívoca do legislador.

Acórdão do Proc. n.º 73/2013 do TSRN: A EE, no processo disciplinar, julgou defesa intempestiva e despediu trabalhador. Em acção judicial, o juiz considerando a falta do registo da data de recepção da NC, decidiu que na dúvida há que aplicar o FL, presumindo tempestiva defesa, condenando a EE. Em recurso TSRN não aplicável o art. 17LT07. o FL não é princípio hermenêutico geral.

Não estamos perante conflito de fontes de direito, mas sim regras de prova do art. 342.ºCC e ss.

APLICAÇÃO DO FAVOR LABORATORIS PELOS TRIBUNAIS MOÇAMBICANOS

Acórdão do Proc. n.º 67/3.º/2022, de 15.09.22 do TSRB: Excepção p. de caducidade da acção intentada para além dos 3 meses (impug. Judicial justa causa da rescisão do CT) do art. 127, n.º 2 LT07 = Conflitua com prazo 6 meses, do art.º 135 n.º 4 LT07.

O TSRB, com recurso ao art. 4 n.º 2 da LT07 «sempre que entre uma norma da presente Lei ou de outros diplomas que regulam as relações de trabalho houver uma contradição, prevalece o conteúdo que resultar da interpretação que se conforme com os princípios aqui definidos».

Assim elegeram o princípio do art. 17, por ter sido acção intentado pelo trabalhador e consideram aplicável o art. 135 n.º 4, desatendendo a excepção arguida.

Os dois artigos na Sec II “Regime de cessação do CT” (art. 124-136). Será que assiste razão ao TSRB? E se tivesse sido intentado pela EE? Art. 127 n.º 2 aplica-se aos contraentes!

Entretanto, art. 138 n.º 2 da LT23 corrigiu estabelecendo mesmo prazo 6 meses.

Acórdão do Proc. n.º 79/2020-L do TSRM, de 28.09. Trabalhadora pediu indemnização contra empresa por alegado exercício de trabalho extraordinário ao longo do CT que cessara. Não apresentou prova nenhuma. Opôs-se a EE. Juiz, motivando nos princípios da protecção do trabalhador e do tratamento mais favorável, entendeu estar invertido o ônus da prova, alegando dever ser a EE a provar os factos. Em recurso, o TSRM com fundamento de que a regra sobre o ônus da prova é do art. 342.º comportando as excepções vertidas no art. 344.ºCC.

Trata-se de erro de julgamento pois a lei não desonera o trabalhador de apresentar provas do que alega em juízo.

CONCLUSÃO

Havia consciência da existência do princípio do favor laboratoris antes da sua consagração legal expressa;

O legislador inscreveu o princípio, pela primeira vez, na LT98 evoluindo ligeira e sucessivamente nas LT seguintes.

O princípio do favor laboratoris não é de aplicação autónoma, nem substitui as regras do ônus da prova quando se trate de trabalhador.

É um critério hermenêutico específico do Direito do Trabalho para a escolha da fonte de direito aplicável havendo conflito.

Às academias e aos tribunais cabe produzirem doutrina e jurisprudência para a clarificação do sentido e o âmbito de aplicação do princípio.