

Conheça as Formas de Cessaçãõ da Relaçãõ Laboral.



CADUCIDADE

De acordo com o Artigo 136 da LT, A caducidade do contrato de trabalho ocorre **forma automatica** quando expira o prazo do contrato, o trabalho para o qual foi estabelecido é concluído, o trabalhador sofre incapacidade total e definitiva ou parcial sem possibilidade de realocação, o empregador individual falece sem continuidade do negócio, o trabalhador se aposenta, falece ou, no caso de estrangeiros, tem sua autorização de trabalho revogada.

A caducidade **não dá direito a indenização.**



RESCISÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

Nos termos do artigo 141 da LT, Empregador pode rescindir do contrato, com aviso prévio, por motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, visando a competitividade, reestruturação ou sustentabilidade financeira.

Nesse caso, o Trabalhador **tem direito a uma indenização.**

Procedimento: A rescisão deve ser comunicada por escrito ao Trabalhador, ao sindicato e ao Ministério do Trabalho com pelo menos 30 dias de antecedência.



RESCISÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR (DEMISSÃO)

Nos termos do Artigo 139 da LT, o Trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, com justa causa, seja pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço ou pela ocorrência de comportamento do **empregador que viole os direitos** e garantias legais e convencionais do trabalhador.

Procedimento: o Trabalhador deve comunicar previamente, indicando, expressa os factos que a fundamentam.

A rescisão por motivos de violação dos direitos do trabalhador **confere-lhe o direito à indemnização**



ACORDO REVOGATÓRIO

Segundo o Artigo 137 da LT , o Acordo revogatório é uma forma de cessação do contrato de trabalho por mútuo consentimento entre empregador e trabalhador., esse acordo deve ser formalizado por escrito, **assinado por ambas as partes** e conter a data de celebração e o início dos seus efeitos e antecedido do pagamento de uma **compensação ao Trabalhador** .

NB: A recusa de um acordo revogatório por qualquer das partes não constitui justa causa para rescisão do contrato.



DENÚNCIA DO CONTRATO

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho **sem necessidade de invocar justa causa**, devendo comunicar sua decisão por escrito ao empregador e cumprir um período de aviso prévio, sendo que para os contratos a prazo certo, o aviso prévio é de 30 dias, sob pena de o trabalhador ter que indenizar o empregador em até um mês de salário. Nos contratos por tempo indeterminado, o prazo varia conforme o tempo de serviço: 15 dias para quem trabalhou entre seis meses e três anos, e 30 dias para quem tem mais de três anos de serviço.

Se não for cumprido o prazo de aviso prévio, o Trabalhador deve **indenizar o empregador**.



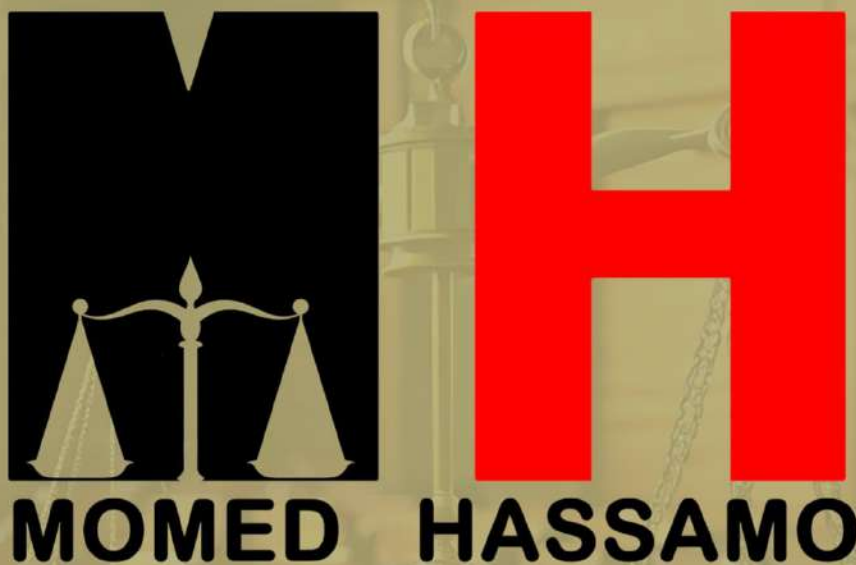
DESPEDIMENTO COLETIVO

O Despedimento Coletivo ocorre quando o empregador rescinde, de forma simultânea e no período de três meses, **mais de oito contratos**, por motivos estruturais, econômicos, tecnológicos ou de mercado, reestruturação, dificuldades financeiras, adoção de novas tecnologias ou redução da demanda por produtos e serviços.

Procedimentos: O empregador deve comunicar aos órgãos sindicais, aos Trabalhadores afetados e ao Ministério do Trabalho com a justificativa para o despedimento e o número de funcionários envolvidos.

O despedimento coletivo confere direito à **indenização aos Trabalhadores afetados**.





ADVOGADO & CONSULTOR JURÍDICO
LAWYER & LEGAL ADVISOR

 **868845264**  **848845264 | 838845264**

**Moçambique, Sofala, Cidade da Beira, Bairro da Ponta -Gêa, Rua
Comandante Gaivão n 689 - ao Lado da Reitoria da UCM**