

Nova Lei do Trabalho

A Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, revogou a Lei n.º 23/2007 e está em vigor desde 21 de Fevereiro de 2024. Esta edição sistematiza o que mudou em contratos, período probatório, férias, licenças, disciplina, cessação e indemnizações — com comparação directa ao regime anterior.

QUADRO LEGAL E APLICAÇÃO NO TEMPO

Publicada no Boletim da República n.º 165, I Série, entrou em vigor 180 dias após a publicação. **Não se aplica a factos constituídos ou iniciados antes da entrada em vigor**, nomeadamente os relativos a período probatório, férias, prazos de caducidade e prescrição de direitos e procedimentos, e formalidades para aplicação de sanções disciplinares e cessação do contrato de trabalho.

1 Classificação das empresas e quotas de estrangeiros

A classificação passou de três para quatro categorias, com reflexo directo nas quotas de contratação de estrangeiros e no regime dos contratos a prazo certo.

CATEGORIA	TRABALHADORES	QUOTA DE ESTRANGEIROS
Micro empresa	Até 10	15%
Pequena empresa	11 a 30	10%
Média empresa	31 a 100	8%
Grande empresa	Mais de 100	5%

A quota das micro empresas é nova. É permitida a cedência de trabalhadores estrangeiros por regime de quotas, desde que a empresa utilizadora tenha quota disponível.

Passou a ser permitida a contratação de estrangeiros que tenham entrado no país com visto diferente do de trabalho, desde que ao abrigo de acordos bilaterais celebrados entre o Estado moçambicano e outro Estado com que mantenha relações diplomáticas e consulares. No regime anterior, a entrada com visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios ou de estudante impedia a contratação.

2 Contratos de trabalho

2.1 Contratos a prazo certo

As micro, pequenas e médias empresas podem celebrar livremente contratos a prazo certo nos primeiros **oito anos** de actividade — antes eram dez, e apenas para pequenas e médias — sem que se convertam em contratos por tempo indeterminado após a segunda renovação.

Foi introduzido aviso prévio para a não renovação:

DURAÇÃO DO CONTRATO	AVISO PRÉVIO
Igual ou superior a 3 meses e não superior a 1 ano	15 dias
Superior a 1 ano	30 dias

2.2 Contratos a prazo incerto

Foi fixada duração máxima de **seis anos**, seguidos ou interpolados. Ultrapassado esse período, o contrato converte-se em contrato por tempo indeterminado.

TEMPO DE TRABALHO	AVISO PRÉVIO DE CADUCIDADE
Superior a 6 meses e até 3 anos	15 dias
Superior a 3 anos e até 6 anos	30 dias

NOVIDADE COM CUSTO

A rescisão ou despedimento sem justa causa de trabalhador com contrato a prazo incerto confere direito a indemnização de **45 dias por cada ano de serviço**, ou na proporção do tempo decorrido se a antiguidade não atingir um ano. O regime anterior não previa esta indemnização.

2.3 Período probatório

TIPO DE CONTRATO / CATEGORIA	LEI ANTIGA	LEI NOVA
Tempo indeterminado — regra geral	90 dias	60 dias
Tempo indeterminado — técnicos de nível médio	180 dias	90 dias
Tempo indeterminado — técnicos superiores, chefia e direcção	180 dias	180 dias
Prazo certo com duração superior a 1 ano	90 dias	90 dias
Prazo certo entre 6 meses e 1 ano	30 dias	30 dias
Prazo certo até 6 meses	15 dias	15 dias
Prazo incerto com duração prevista igual ou superior a 90 dias	90 dias	15 dias

A Lei n.º 13/2023 exprime estes períodos em meses (dois, três e seis meses). Os valores em dias acima são a conversão corrente à razão de 30 dias por mês. Na contagem de um caso concreto, o prazo conta-se em meses de calendário, pelo que a data de termo pode não coincidir exactamente com a contagem em dias.

Nos contratos com período probatório de 15 dias, a denúncia durante esse período deve ser precedida de aviso prévio de três dias.

2.4 Pluriemprego

O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores mediante a celebração de **vários contratos** — antes era um único contrato — desde que entre os empregadores exista relação societária, de domínio ou de grupo, ou mantenham estrutura organizativa comum.

3 Licenças e protecção

MATÉRIA	LEI ANTIGA	LEI NOVA
Licença de maternidade	60 dias consecutivos	90 dias consecutivos
Licença de paternidade	1 dia, de dois em dois anos	7 dias, num período de 1 ano e 6 meses após a licença anterior

Durante os períodos de licença de maternidade e paternidade, o contrato de trabalho considera-se **suspenso**. A licença de paternidade pode ter a duração de 60 dias em caso de morte ou incapacidade da progenitora. É permitida a comutação da licença de maternidade para cônjuges que trabalhem para o mesmo empregador.

A protecção contra o despedimento sem justa causa passou a estender-se até um ano após o **termo da licença de maternidade**, e não apenas até um ano após o parto.

3.1 Idade mínima de admissão

A idade mínima passou a ser de **18 anos**, podendo excepcionalmente ser admitido menor que tenha completado 15 anos, mediante autorização do representante legal, não podendo nesse caso as horas de trabalho exceder **25 horas semanais e 5 horas diárias**.

4 Férias e faltas

ALTERAÇÃO COM IMPACTO DIRECTO NO PROCESSAMENTO

O regime de férias foi simplificado: **12 dias no primeiro ano** de trabalho efectivo e **30 dias nos anos subsequentes**, contados em dias de calendário. O regime anterior previa 1 dia por mês no primeiro ano, 2 dias por mês no segundo, e 30 dias a partir do terceiro ano.

O trabalhador deve informar o empregador sobre doença ocorrida durante o período de férias no prazo máximo de **10 dias de calendário**. Não o fazendo, os dias de doença são contados como férias.

4.1 Faltas por falecimento

DIAS	GRAU DE PARENTESCO
5	Cônjuge, companheiro ou companheira de união de facto, pai, mãe, filhos, enteados, irmãos, avós, netos, padrasto, madrastra, sogros, genros e noras
2	Tios, primos, sobrinhos e cunhados

Passaram a considerar-se justificadas as faltas para prestar assistência, em caso de doença ou acidente, a cônjuge, companheiro ou companheira de união de facto, filhos, tutelados e acolhidos, pai, mãe, enteados, irmãos, avós, padrasto, madrastra, sogros, genros e noras.

A recusa injustificada do trabalhador em apresentar-se à junta de saúde constitui infracção disciplinar.

5 Direitos novos do trabalhador

AJUDAS DE CUSTO — OBRIGAÇÃO NOVA

Passa a ser direito do trabalhador beneficiar de ajudas de custo, ou de alimentação e alojamento diários, em caso de deslocação para fora do local habitual por motivo de serviço, numa distância **igual ou superior a 30 quilómetros** e por período **igual ou superior a 8 horas**.

O desempenho de actividade em regime de substituição por período igual ou superior a **30 dias** — antes 45 — dá direito a receber a remuneração da categoria correspondente enquanto durar o desempenho, excepto se o trabalhador já auferia remuneração superior, caso em que tem direito a acréscimo a acordar entre as partes.

A transferência temporária do trabalhador não pode exceder seis meses, ou um ano quando exigências imperiosas de funcionamento o justifiquem. Quer a transferência temporária quer a definitiva devem constar de documento escrito, fundamentado, com antecedência mínima de 30 dias. Não se considera transferência a deslocação dentro do mesmo espaço geográfico que não exceda 30 quilómetros, nem a mera deslocação em missão de serviço.

6 Regime disciplinar

O empregador mantém 30 dias após o conhecimento da infracção para iniciar o processo disciplinar, mas nos casos de licença de maternidade, paternidade, férias e doença a contagem inicia-se depois do termo da licença. Requerendo o trabalhador diligências de prova, estas devem ser realizadas no prazo de cinco dias consecutivos.

A execução da sanção disciplinar passou a ser **imediata** após a comunicação da decisão. No regime anterior, dispunha de 90 dias subsequentes à decisão.

6.1 Nulidades insupríveis

Passaram a constituir nulidades insupríveis, além da impossibilidade de defesa do trabalhador por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa: a prescrição da infração; a caducidade; e a violação do prazo de comunicação da decisão.

6.2 Abuso do poder disciplinar

Corresponde a situações em que se excedem os limites impostos por lei, boa-fé, bons costumes, ou fim social ou económico. A aplicação de sanção com abuso de poder é ilícita e o empregador é sancionado:

SANÇÃO APLICADA COM ABUSO	CONSEQUÊNCIA PARA O EMPREGADOR
Admoestação verbal ou repreensão registada	Indemnização de um mês de salário do trabalhador
Multa ou despromoção	Indemnização de cinco vezes o valor do salário que o trabalhador deixou de auferir
Despedimento	Reintegração do trabalhador ou pagamento de indemnização

6.3 Assédio

Foi introduzida definição de assédio: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos, pontuais ou recorrentes, que tenham por objecto, causem ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, incluindo a violência e o assédio com base no género. A prática de assédio e todo o acto discriminatório lesivo do trabalhador, candidato a emprego ou estagiário confere direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

É prevista a nulidade das provas obtidas por violação do dever de informar o trabalhador sobre a existência de meios de vigilância.

7 Cessação do contrato e indemnizações

7.1 Ilicitude do despedimento

O despedimento é ilícito sempre que promovido por razões políticas, de filiação sindical, ideológicas ou religiosas, ainda que a invocação seja diferente; com inobservância das formalidades legais; ou por recusa de favor ou vantagem, pressão, assédio ou violência baseada no género.

7.2 Inaptidão do trabalhador

A manifesta inaptidão deve ser comprovada através da redução continuada de produtividade e de qualidade, e só é admissível quando tiver sido facultado ao trabalhador período de adaptação **não inferior a 60 dias** no posto de trabalho, após indução providenciada pelo empregador.

7.3 Tabela de indemnizações por rescisão com aviso prévio

SALÁRIO BASE, INCLUINDO BÓNUS DE ANTIGUIDADE	INDEMNIZAÇÃO POR ANO DE SERVIÇO
Entre 1 e 7 salários mínimos nacionais	30 dias de salário
Entre 7 e 18 salários mínimos do sector de actividade	15 dias de salário
Mais de 18 salários mínimos do sector de actividade	5 dias de salário

COMPARAÇÃO COM O REGIME ANTERIOR

A lei antiga previa quatro escalões: 30 dias entre 1 e 7 salários mínimos nacionais; 15 dias entre 8 e 10 salários mínimos do sector; 10 dias entre 11 e 16; e 3 dias acima de 16. A nova lei reduz para três escalões e elimina o de 10 dias, mas fixa o escalão mais baixo em 5 dias em vez de 3.

Cálculo: a indemnização corresponde ao número de dias de salário indicado *por cada ano de serviço*, e não ao salário total multiplicado pelos anos.

7.4 Rescisão por iniciativa do trabalhador

O trabalhador que não cumpra a comunicação prévia de pelo menos sete dias deve pagar ao empregador multa correspondente a **sete dias de salário** — antes eram vinte — a deduzir da indemnização a que tenha direito.

7.5 Despedimento colectivo

Considera-se despedimento colectivo sempre que o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de três meses, invocando motivos estruturais, económicos, tecnológicos e de mercado, faça cessar mais de **oito contratos** nas micro e pequenas empresas, e mais de **dez contratos** nas médias e grandes empresas. O regime anterior fixava o limiar em mais de dez trabalhadores de uma só vez, sem distinção por dimensão.

8 Outras disposições

- **Suspensão por força maior:** é permitida a suspensão do contrato em casos de força maior, caso fortuito, agressão iminente ou efectiva por forças estrangeiras, guerra, e outros acontecimentos capazes de afectar a actividade normal da empresa. Durante a suspensão, o empregador não pode contratar novos trabalhadores para substituir os trabalhadores em regime de suspensão.
- **Contratação de reformados:** permitida por período máximo de cinco anos, renovável uma vez, excepto quando o trabalhador seja também accionista ou sócio da empresa.
- **Greve:** o empregador tem 48 horas — antes 40 — para comunicar ao ministério que tutela a área do trabalho a suspensão da actividade enquanto durar a greve.
- **Acidentes de trabalho:** o direito à reclamação de indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado, ou da data do acidente se este ocasionar morte ou incapacidade permanente, absoluta ou parcial. A prescrição interrompe-se se o sinistrado aceitar da entidade responsável qualquer prestação em dinheiro ou em espécie.

REVISÃO LABORAL RECOMENDADA

1. Confirmar a classificação da empresa nas quatro novas categorias e a quota de estrangeiros aplicável.
2. Rever as minutas de contrato quanto a período probatório, que mudou substancialmente.
3. Verificar contratos a prazo incerto com mais de seis anos — converteram-se em contratos por tempo indeterminado.
4. Actualizar o mapa de férias para 12 dias no primeiro ano e 30 nos seguintes, em dias de calendário.
5. Instituir procedimento de ajudas de custo para deslocações acima de 30 km e 8 horas.
6. Rever o regulamento interno quanto a assédio, meios de vigilância e processo disciplinar.
7. Recalcular provisões para indemnizações com a nova tabela de três escalões.

Apoio laboral

A RT Serviços apoia na elaboração de contratos, no cálculo de indemnizações, no processamento salarial e na conformidade com a Nova Lei do Trabalho.

RT SERVIÇOS

Av. Karl Marx n.º 579, 1.º Andar · Maputo, Moçambique

Tel.: 84 866 9153 · www.rtsevidicos.co.mz

Fontes: Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto — Nova Lei do Trabalho, Boletim da República n.º 165, I Série · Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (revogada) · ABCC, *Flash News* — *Nova Lei do Trabalho*, Fevereiro de 2024.

Esta publicação tem natureza geral e meramente informativa. Não constitui aconselhamento jurídico aplicável a qualquer situação concreta e não dispensa a consulta do diploma nem o patrocínio de advogado nas matérias que o exijam. Matérias de contencioso laboral devem ser tratadas caso a caso.