

## NOVA LEI DO TRABALHO

Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

Por: Álvaro Duarte & Karen Aly

Passados mais de 15 anos após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que aprovou a actual lei do trabalho, o Governo procedeu à revisão dessa lei de forma a ajustar às exigências actuais socioeconómicas do país.

Após aprovação pela Assembleia da República e homologação pelo Presidente da República, foi publicada no Boletim da República n.º 165, I Série, a Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Nova Lei do Trabalho), que revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Antiga Lei do Trabalho), a qual entrou em vigor 180 dias após a sua publicação, ou seja, no dia 21 de Fevereiro de 2024.

Importa ressaltar que a Nova Lei do Trabalho não é aplicável aos factos constituídos ou iniciados antes da sua entrada em vigor, nomeadamente os relativos ao período probatório, férias, aos prazos de caducidade e prescrição de direitos e procedimentos, bem como formalidades para aplicação das sanções disciplinares e cessação do contrato de trabalho. Para efeitos de indemnização, a rescisão dos contratos de trabalho celebrados na vigência da Antiga Lei do Trabalho, para os trabalhadores cujos salários, incluindo bónus de antiguidade se situem entre um a sete salários mínimos, fica sujeito ao regime de indemnizações previsto na lei acima mencionada, até seis meses após a sua aprovação, passando, posteriormente, para o regime previsto na Nova Lei de Trabalho.

São de destacar, entre outras, as alterações contantes da tabela abaixo.

	<b>Antiga Lei do Trabalho</b> Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto	<b>Nova Lei do Trabalho</b> Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto
<b>Provas obtidas através de meios de vigilância</b>	N/A.	Artigo 10 n.º 3 Prevê a nulidade de provas adquiridas por violação ao dever de informação ao trabalhador da existência de meios de vigilância.
<b>Despedimento da mulher durante a gravidez e após o parto</b>	Artigo 11 A mulher trabalhadora não pode ser despedida sem justa durante a gravidez e até um ano após o parto.	Artigo 13 A mulher trabalhadora não pode ser despedida sem justa durante a gravidez e até um ano após o termo da licença de maternidade.
<b>Licença de maternidade</b>	Artigo 12	Artigo 14

	O período de licença por maternidade é de sessenta dias consecutivos.	O período de licença por maternidade é de noventa dias consecutivos. Durante o período da licença, o contrato de trabalho considera-se suspenso.
<b>Licença de paternidade</b>	Artigo 12  A licença de paternidade é de um dia de dois em dois anos.	Artigo 15  A licença de paternidade é de sete dias, num período de um ano e seis meses após a licença anterior, podendo a mesma ter a duração de sessenta dias, nos casos de morte ou incapacidade da progenitora <sup>1</sup> . Durante o período da licença, o contrato de trabalho considera-se suspenso.
<b>Tipo de empresas</b>	Artigo 34  Classificação de empresas em pequenas <sup>2</sup> , médias <sup>3</sup> e grandes <sup>4</sup> .	Artigo 25  Classificação das empresas em micro <sup>5</sup> , pequenas <sup>6</sup> , médias <sup>7</sup> e grandes <sup>8</sup> .
<b>Pluralidade de empregadores e Pluriemprego</b>	Artigo 35  O trabalhador pode, celebrando um único contrato, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação ou mantenham entre si uma estrutura organizativa comum.	Artigo 26 e 27  O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores (com a celebração de vários contratos de trabalho), desde que entre estes exista uma relação societária, de domínio ou de grupo, ou que mantenham uma estrutura organizativa comum.
<b>Admissão de menor ao trabalho</b>	Artigo 26	Artigo 29  A idade mínima de admissão para o trabalho é de dezoito anos podendo, excepcionalmente, ser admitido o menor que tenha completado quinze anos de idade desde que autorizado pelo seu representante legal, não podendo neste caso, as horas de

<sup>1</sup> É permitida a comutação da licença de maternidade, para os cônjuges que trabalhem para o mesmo empregador.

<sup>2</sup> Que emprega até dez trabalhadores.

<sup>3</sup> Que emprega de dez até o máximo de cem trabalhadores.

<sup>4</sup> Que emprega mais de cem trabalhadores.

<sup>5</sup> Que emprega até dez trabalhadores.

<sup>6</sup> Que emprega onze a trinta trabalhadores.

<sup>7</sup> Que emprega trinta e um até cem trabalhadores.

<sup>8</sup> Que emprega mais de cem trabalhadores.

	<p>É permitida a admissão ao trabalho de menor que tenha completado quinze anos de idade, mediante autorização do seu representante legal<sup>9</sup>.</p>	<p>trabalho exceder vinte e cinco horas semanais e cinco horas diárias.</p>
<p><b>Quota do trabalhador estrangeiro<sup>10</sup></b></p>	<p>Artigo 31</p> <p>O empregador pode contratar estrangeiros de acordo com as seguintes quotas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;</li> <li>• Oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas;</li> <li>• Dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.</li> </ul>	<p>Artigo 34</p> <p>As quotas previstas na Lei Antiga mantêm-se, tendo sido introduzida a quota para as micro empresas - quinze por cento da totalidade dos trabalhadores, nas micro empresas.</p> <p>É permitida a cedência de trabalhadores estrangeiros por regime de quotas, desde que a empresa utilizadora tenha quota disponível.</p>
<p><b>Restrição a contratação de trabalhador estrangeiro</b></p>	<p>Artigo 32</p> <p>Não é permitida a contratação de trabalhadores estrangeiros quando tenham entrado no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios ou de estudante.</p>	<p>Artigo 35</p> <p>É permitida a contratação de trabalhadores estrangeiros mesmo que tenham entrado no país com visto diferente do de trabalho, desde que façam parte de acordos bilaterais celebrados entre o Estado moçambicano e qualquer outro Estado que com ele mantém relações diplomáticas e consulares.</p>
<p><b>Celebração de contratos a prazo certo por pequenas e médias empresas</b></p>	<p>Artigo 42</p> <p>As pequenas e médias empresas podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros dez anos da sua actividade, não se convertendo os mesmos em contratos por tempo indeterminado após a segunda renovação.</p>	<p>Artigo 43</p> <p>As micro, pequenas e médias empresas podem livremente celebrar, nos primeiros oito anos da sua actividade contratos a prazo certo, não se convertendo os mesmos em contratos por tempo indeterminado após a segunda renovação.</p>

<sup>9</sup> Por diploma conjunto, os Ministros do Trabalho, da Saúde e da Educação definirão a natureza e condições em que, excepcionalmente, a prestação de trabalho pode ser realizada por menores de idade compreendida entre doze e quinze anos.

<sup>10</sup> Nos termos da nova lei, a contratação de cidadãos estrangeiros para trabalho em organizações não-governamentais, trabalho de investigação científica, docência, medicina, enfermagem, pilotagem de aviação civil e em outras áreas de assistência técnica especializada, ou a cedência de trabalhadores estrangeiros, é decidida por despacho do Ministro que superintende a área de trabalho, ouvida a entidade que superintende o sector em causa.

<p><b>Não renovação dos contratos a prazo certo</b></p>	<p>N/A</p>	<p>Artigo 43</p> <p>Se uma das partes não pretender renovar o contrato de trabalho, deve dar um aviso prévio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quinze dias, se o contrato for igual ou superior a três meses e não superior a um ano;</li> <li>• Trinta dias, nos casos em que a duração do contrato é superior a um ano.</li> </ul>
<p><b>Duração dos contratos a prazo incerto</b></p>	<p>N/A</p>	<p>Artigo 46</p> <p>A duração máxima é de seis anos, seguidos ou interpolados, sendo que, uma vez ultrapassado este período máximo, o contrato converte-se para contrato por tempo indeterminado.</p>
<p><b>Aviso prévio da caducidade do contratos a prazo incerto</b></p>	<p>N/A.</p>	<p>Artigo 46</p> <p>A caducidade do contrato a prazo incerto, deve ser comunicada ao trabalhador com aviso prévio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quinze dias, se o tempo de trabalho for superior a seis meses e não exceder três anos;</li> <li>• Trinta dias, se o tempo de trabalho for superior a três anos e não exceder a seis anos.</li> </ul>
<p><b>Duração do período probatório</b></p>	<p>Artigo 47</p> <p>Para os contratos por tempo indeterminado, os períodos probatórios não podem exceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cento e oitenta dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção; e</li> <li>• Noventa dias para os restantes trabalhadores.</li> </ul> <p>Para os contratos a prazo certo, os períodos probatórios não podem exceder:</p>	<p>Artigo 48</p> <p>Para os contratos por tempo indeterminado, os períodos probatórios não podem exceder <u>dois meses</u>, excepto para os seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Três meses para os técnicos de nível médio;</li> <li>• Seis meses para os técnicos de nível superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.</li> </ul> <p>Para os contratos a prazo certo, os períodos probatórios não podem exceder:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Noventa dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a trinta dias nos contratos com prazo compreendido entre seis meses e um ano;</li> <li>Quinze dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses.</li> </ul> <p>Noventa dias nos contratos a prazo incerto quando sua duração se preveja igual ou superior a noventa dias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Três meses nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano;</li> <li>Um mês nos contratos a prazo certo com duração superior a seis meses e inferior a um ano;</li> <li>Quinze dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses;</li> </ul> <p>Quinze dias nos contratos a termo incerto quando se preveja a duração igual ou superior a noventa dias.</p>
<p><b>Denúncia do contrato com período probatório de quinze dias</b></p>	<p>N/A.</p>	<p>Artigo 51</p> <p>Para os contratos com período probatório de quinze dias, a denúncia durante o período probatório deve ser precedida de aviso prévio de três dias.</p>
<p><b>Direito às ajudas de custos, alimentação e alojamento do trabalhador</b></p>	<p>N/A.</p>	<p>Artigo 55</p> <p>É direito do trabalhador, beneficiar-se 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 de igual ou superior a trinta quilómetros e por um período igual ou superior a oito horas.</p>
<p><b>Execução da sanção de despedimento</b></p>	<p>Artigo 65</p> <p>A execução da sanção disciplinar deve ter lugar nos noventa dias subsequentes à decisão proferida no processo disciplinar.</p>	<p>Artigo 66</p> <p>A execução da sanção disciplinar deve ser executada imediatamente após a comunicação da decisão.</p>
<p><b>Definição de assédio</b></p>	<p>N/A.</p>	<p>Artigo 68</p> <p>É introduzida a definição de assédio como sendo o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, sejam de ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objecto, que causem ou</p>

		sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e assédio com base no género <sup>11</sup> .
<b>Prazo para o início do processo disciplinar</b>	Artigo 67 O empregador tem trinta dias após o conhecimento da infracção para iniciar o processo disciplinar.	Artigo 70 O empregador tem trinta dias após o conhecimento da infracção para iniciar o processo disciplinar, excepto nos casos de licença de maternidade, paternidade, férias e doença em que a contagem do prazo inicia depois do termo da licença.
<b>Prazo para a realização de diligências de prova no âmbito de um processo disciplinar</b>	N/A	Artigo 70 Caso o trabalhador requeira a realização de diligências de prova, as mesmas devem ser realizadas no prazo de cinco dias consecutivos.
<b>Invalidez insuprível em processo disciplinar</b>	Artigo 68 Constitui nulidade insuprível, em processo disciplinar, a impossibilidade de defesa do trabalhador arguido, por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa, por via de notificação pessoal ou edital, sempre que for o caso disso.	Artigo 72 Constituem nulidades insupríveis, em processo disciplinar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• A prescrição da infracção;</li> <li>• A caducidade;</li> <li>• A violação do prazo de comunicação da decisão; e a</li> <li>• Impossibilidade de defesa do trabalhador arguido por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa, por via de notificação pessoal ou edital, sempre que for o caso disso.</li> </ul>
<b>Abuso do poder disciplinar e seus efeitos</b>	N/A.	Artigo 73 e 74 O abuso de poder disciplinar corresponde a situações em que se excede os limites impostos por lei, boa- fé, bons costumes, fim social ou económico. A aplicação de sanção disciplinar com abuso de poder disciplinar é ilícita e o empregador é sancionado:

<sup>11</sup> A prática de assédio no ambiente de trabalho e todo acto discriminatório, lesivo ao trabalhador ou candidato a emprego ou estagiário, confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ao pagamento de indemnização correspondente a um mês de salário do trabalhador visado se a sanção aplicada for a de admoestação verbal ou repreensão registada;</li> <li>• Ao pagamento de uma indemnização correspondente a cinco vezes o valor do salário que o trabalhador deixou de auferir nos casos de multa e despromoção;</li> <li>• A reintegrar o trabalhador ou pagar-lhe a indemnização nos casos de despedimento.</li> </ul>
<b>Ilícitude de despedimento</b>	N/A.	<p>Artigo 75</p> <p>Sem prejuízo do disposto na lei do trabalho, o despedimento é ilícito sempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• For promovido por razões políticas, ou filiação sindical, ideológicas, religiosas, ainda que a invocação seja diferente;</li> <li>• For promovido com inobservância das formalidades legais;</li> <li>• For promovido por recusa de favor ou vantagem, pressão, assédio ou violência baseada no género.</li> </ul>
<b>Prazo da transferência temporária do trabalhador</b>	N/A.	<p>Artigo 82</p> <p>A transferência temporária do trabalhador não pode exceder seis meses, excepto se exigências imperiosas, de funcionamento da empresa o justificarem, não devendo, em qualquer caso exceder um ano<sup>12</sup>.</p> <p>A transferência do trabalhador, quer temporária como a definitiva deve constar de documento escrito, de forma fundamentada, e com uma antecedência mínima de trinta dias.</p>
<b>Duração do período de férias</b>	Artigo 99	Artigo 108

<sup>12</sup> Não se considera transferência do trabalhador se a deslocação do trabalhador é no mesmo espaço geográfico que não exceda trinta quilómetros bem como nos casos de mera deslocação em missão de serviço.

	<p>O trabalhador tem direito a férias remuneradas nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um dia de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o primeiro ano de trabalho;</li> <li>• Dois dias de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o segundo ano de trabalho;</li> <li>• Trinta dias de férias por cada ano de trabalho efectivo a partir do terceiro ano.</li> </ul>	<p>O trabalhador passa a ter direito a 12 dias de férias remuneradas no primeiro ano de trabalho efectivo e a 30 dias de férias nos anos subsequentes<sup>13</sup>.</p>
<p><b>Prazo para comunicação de doença durante o período de férias</b></p>	<p>N/A.</p>	<p>Artigo 111</p> <p>O trabalhador deve informar ao empregador sobre a doença durante o período de férias no prazo que não exceda dez dias de calendário, caso contrário, os dias de doença serão contados como férias.</p>
<p><b>Faltas por motivo de falecimento</b></p>	<p>Artigo 103</p> <p>São faltas justificadas por motivo de falecimento as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta;</li> <li>• Dois dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados.</li> </ul>	<p>Artigo 112</p> <p>São faltas justificadas por motivo de falecimento as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, companheira/o da união de facto, pai, mãe, filhos, enteados, irmãos, avós, netos, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras;</li> <li>• Dois dias, por motivo de falecimento de tios, primos, sobrinhos e cunhados.</li> </ul>
<p><b>Ausência do trabalhador para prestar assistência em caso de doença ou acidente</b></p>	<p>N/A</p>	<p>Consideram-se faltas justificadas as ausências do trabalhador, para prestar assistência a cônjuge, companheira/o da união de facto, filhos, tutelados e acolhidos, pai, mãe, enteados, irmãos, avós, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras, em caso de doença ou acidente.</p>

<sup>13</sup> As férias contam-se em dias de calendário.

<b>Recusa de apresentação à junta médica por parte do trabalhador</b>	N/A.	Artigo 115 A recusa do trabalhador em apresentar-se à junta de saúde sem justificação válida constitui infracção disciplinar.
<b>Remuneração na substituição de funções</b>	Artigo 119 O desempenho de actividade em regime de substituição, por período igual ou superior a quarenta e cinco dias, dá direito a receber a remuneração da categoria correspondente a essa actividade, enquanto durar o desempenho, excepto se o trabalhador já auferia uma remuneração superior, casos em que tem direito a um acréscimo a acordar pelas partes.	Artigo 129 O desempenho de actividade em regime de substituição, por período igual ou superior a trinta dias, dá direito a receber a remuneração da categoria correspondente a essa actividade, enquanto durar o desempenho, excepto se o trabalhador já auferia uma remuneração superior, casos em que tem direito a um acréscimo a acordar pelas partes.
<b>Suspensão do contrato por motivos de força maior e caso furtuito</b>	N/A.	Artigo 134 É permitida a suspensão do contrato de trabalho nos casos de força maior, caso furtuito, agressão eminente ou efectiva por forças estrangeiras, guerra, entre outros acontecimentos capazes de afectar a actividade normal da empresa <sup>14</sup> .
<b>Rescisão do contrato por inaptidão do trabalhador causa de rescisão do contrato de trabalho</b>	Artigo 127 A rescisão do contrato por motivo de manifesta inaptidão do trabalhador, só é admissível se, previamente aquele tiver sido submetido à formação profissional para efeito e não confere direito a indemnização.	Artigo 138 A manifesta inaptidão do trabalhador, deve ser comprovada através da redução continuada de produtividade e de qualidade, sendo apenas admissível quando tiver sido facultado ao trabalhador um período de adaptação não inferior a sessenta dias no posto de trabalho após indução providenciada pelo empregador de acordo com as práticas em uso na empresa.
<b>Indemnização do contrato a prazo incerto no caso de rescisão sem justa causa</b>	N/A.	Artigo 46 A rescisão ou despedimento do trabalhador que tenha celebrado o contrato de trabalho a prazo incerto, sem justa causa, confere-lhe o direito a indemnização correspondente a quarenta e cinco dias por cada ano de serviço, ou indemnização na proporção do

<sup>14</sup> Durante a vigência da suspensão contratual, o empregador não pode contratar novos trabalhadores para substituição dos trabalhadores em regime de suspensão contratual.

		tempo despendido caso a sua antiguidade não atinja um ano de serviço.
<b>Não cumprimento do aviso prévio no caso de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador</b>	<p>Artigo 128</p> <p>O trabalhador que não cumprir com a comunicação prévia, de pelo menos sete dias, de rescisão do contrato, deve pagar ao empregador uma multa correspondente a vinte dias de salário, a deduzir da indemnização a que tem direito.</p>	<p>Artigo 139</p> <p>O trabalhador que não cumprir com a comunicação prévia, de pelo menos sete dias, de rescisão do contrato, deve pagar ao empregador uma multa correspondente a sete dias de salário, a deduzir da indemnização a que tem direito.</p>
<b>Indemnização no caso de rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio</b>	<p>Artigo 130</p> <p>A rescisão do contrato de trabalho, confere ao trabalhador o direito a indemnização, equivalente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos nacionais;</li> <li>• Quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre oito a dez salários mínimos do sector de actividade;</li> <li>• Dez dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre onze a dezasseis salários mínimos do sector de actividade;</li> <li>• Três dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor superior a dezasseis salários mínimos do sector de actividade.</li> </ul>	<p>Artigo 141</p> <p>A rescisão do contrato de trabalho, confere ao trabalhador o direito a indemnização, equivalente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos nacionais;</li> <li>• Quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre sete a dezoito salários mínimos do sector de actividade;</li> <li>• Cinco dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido a mais de dezoito salários mínimos do sector de actividade.</li> </ul>
<b>Despedimento colectivo</b>	Artigo 132	Artigo 143

	Considera-se despedimento colectivo sempre que a cessação de trabalho abranja, de uma só vez, mais de dez trabalhadores.	Considera-se despedimento colectivo sempre que o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de três meses, invocando motivos estruturais, económicos, tecnológicos e de mercado, faz cessar mais de oito contratos de trabalho, nas micro e pequenas empresas, e mais de dez contratos de trabalho nas médias e grandes empresas.
<b>Comunicação de suspensão de actividades durante greve</b>	Artigo 204 O empregador tem quarenta horas para comunicar ao ministério que tutela a área de trabalho sobre a suspensão da actividade da empresa enquanto durar a greve.	Artigo 208 O empregador tem quarenta e oito horas para comunicar ao ministério que tutela a área de trabalho sobre a suspensão da actividade da empresa enquanto durar a greve.
<b>Prescrição do direito a indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional</b>	Artigo 236 O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional prescreve decorridos doze meses após o sinistro.	Artigo 239 O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional prescreve se não for exigido, 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 determinar incapacidade permanente, absoluta ou parcial <sup>15</sup> .
<b>Contratação de reformados</b>	N/A.	Artigo 256 É permitida a contratação de reformados, por um período máximo de cinco anos renovável uma vez, excepto nos casos em que o trabalhador sejam também accionista ou sócio da empresa.

<sup>15</sup> Interrompe-se a prescrição se o sinistrado aceitar da entidade responsável qualquer prestação em dinheiro ou em espécie, a troco do que legalmente lhe foi devido.