

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.

	Antiga Lei do Trabalho Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto	Nova Lei do Trabalho Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto
Provas obtidas através de meios de vigilância	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.
Despedimento da mulher durante a gravidez e após o parto	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.
Licença de maternidade	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.
Licença de paternidade	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 ¹ . Durante o período da licença, o contrato de trabalho considera-se suspenso.
Tipo de empresas	Artigo 34 Classificação de empresas em pequenas ² , médias ³ e grandes ⁴ .	Artigo 25 Classificação das empresas em micro ⁵ , pequenas ⁶ , médias ⁷ e grandes ⁸ .
Pluralidade de empregadores e Pluriemprego	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.
Admissão de menor ao trabalho	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

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

² Que emprega até dez trabalhadores.

³ Que emprega de dez até o máximo de cem trabalhadores.

⁴ Que emprega mais de cem trabalhadores.

⁵ Que emprega até dez trabalhadores.

⁶ Que emprega onze a trinta trabalhadores.

⁷ Que emprega trinta e um até cem trabalhadores.

⁸ 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 legal⁹.</p>	<p>trabalho exceder vinte e cinco horas semanais e cinco horas diárias.</p>
<p>Quota do trabalhador estrangeiro¹⁰</p>	<p>Artigo 31</p> <p>O empregador pode contratar estrangeiros de acordo com as seguintes quotas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas; • Oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas; • Dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas. 	<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>Restrição a contratação de trabalhador estrangeiro</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>Celebração de contratos a prazo certo por pequenas e médias empresas</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>

⁹ 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.

¹⁰ 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>Não renovação dos contratos a prazo certo</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"> • Quinze dias, se o contrato for igual ou superior a três meses e não superior a um ano; • Trinta dias, nos casos em que a duração do contrato é superior a um ano.
<p>Duração dos contratos a prazo incerto</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>Aviso prévio da caducidade do contratos a prazo incerto</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"> • Quinze dias, se o tempo de trabalho for superior a seis meses e não exceder três anos; • Trinta dias, se o tempo de trabalho for superior a três anos e não exceder a seis anos.
<p>Duração do período probatório</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"> • Cento e oitenta dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção; e • Noventa dias para os restantes trabalhadores. <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"> • Três meses para os técnicos de nível médio; • Seis meses para os técnicos de nível superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção. <p>Para os contratos a prazo certo, os períodos probatórios não podem exceder:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 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; Quinze dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses. <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"> Três meses nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano; Um mês nos contratos a prazo certo com duração superior a seis meses e inferior a um ano; Quinze dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses; <p>Quinze dias nos contratos a termo incerto quando se preveja a duração igual ou superior a noventa dias.</p>
<p>Denúncia do contrato com período probatório de quinze dias</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>Direito às ajudas de custos, alimentação e alojamento do trabalhador</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>Execução da sanção de despedimento</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>Definição de assédio</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 ¹¹ .
Prazo para o início do processo disciplinar	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.
Prazo para a realização de diligências de prova no âmbito de um processo disciplinar	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.
Invalidez insuprível em processo disciplinar	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"> • A prescrição da infracção; • A caducidade; • A violação do prazo de comunicação da decisão; e 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.
Abuso do poder disciplinar e seus efeitos	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:

¹¹ 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"> • 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; • 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; • A reintegrar o trabalhador ou pagar-lhe a indemnização nos casos de despedimento.
Ilícitude de despedimento	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"> • For promovido por razões políticas, ou filiação sindical, ideológicas, religiosas, ainda que a invocação seja diferente; • For promovido com inobservância das formalidades legais; • For promovido por recusa de favor ou vantagem, pressão, assédio ou violência baseada no género.
Prazo da transferência temporária do trabalhador	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 ano¹².</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>
Duração do período de férias	Artigo 99	Artigo 108

¹² 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"> • Um dia de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o primeiro ano de trabalho; • Dois dias de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o segundo ano de trabalho; • Trinta dias de férias por cada ano de trabalho efectivo a partir do terceiro ano. 	<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 subsequentes¹³.</p>
<p>Prazo para comunicação de doença durante o período de férias</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>Faltas por motivo de falecimento</p>	<p>Artigo 103</p> <p>São faltas justificadas por motivo de falecimento as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta; • Dois dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados. 	<p>Artigo 112</p> <p>São faltas justificadas por motivo de falecimento as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • Dois dias, por motivo de falecimento de tios, primos, sobrinhos e cunhados.
<p>Ausência do trabalhador para prestar assistência em caso de doença ou acidente</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>

¹³ As férias contam-se em dias de calendário.

Recusa de apresentação à junta médica por parte do trabalhador	N/A.	Artigo 115 A recusa do trabalhador em apresentar-se à junta de saúde sem justificação válida constitui infracção disciplinar.
Remuneração na substituição de funções	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.
Suspensão do contrato por motivos de força maior e caso furtuito	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 ¹⁴ .
Rescisão do contrato por inaptidão do trabalhador causa de rescisão do contrato de trabalho	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.
Indemnização do contrato a prazo incerto no caso de rescisão sem justa causa	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

¹⁴ 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.
Não cumprimento do aviso prévio no caso de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador	<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>
Indemnização no caso de rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio	<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"> • 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; • 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; • 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; • 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. 	<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"> • 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; • 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; • 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.
Despedimento colectivo	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.
Comunicação de suspensão de actividades durante greve	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.
Prescrição do direito a indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional	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 ¹⁵ .
Contratação de reformados	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.

¹⁵ 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.