



**PROGRAMA DE APOIO AO AMBIENTE DE POLÍTICAS PARA O
DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E EMPRESARIAL (SPEED +)**

ESTUDO SOBRE A REFORMA DA LEI DO TRABALHO

**SUMÁRIO PRELIMINAR DAS MATÉRIAS RELEVANTES DA LEI DO
TRABALHO**

Item	Matérias Relevantes da Lei do Trabalho	Descrição	Observação
1.	Tipos de Contratos de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Definição do regime jurídico geral aplicável aos contratos de trabalho a prazo incerto, incluindo a indemnização aplicável. • Definição do regime aplicável às ofertas de emprego (Carta de Oferta de Emprego) e os direitos que assistem ao trabalhador caso não se concretize a oferta. • Inclusão da obrigatoriedade de comunicação da intenção de renovar o contrato de trabalho a prazo certo através do estabelecimento de um período de aviso prévio, em respeito do princípio da segurança jurídica. • Supressão da regra da renovação automática dos contratos a prazo certo. No caso de o trabalhador prestar actividade para além do período estipulado no contrato, a entidade empregadora deve remunerar apenas pelo período efectivamente trabalhado. • Clarificação do âmbito da excepção a observar na celebração dos contratos de trabalho a prazo certo. Clarificar se a excepção de livre celebração dos contratos a prazo certo pelas pequenas e médias empresas aplica-se quanto a natureza das actividades ou apenas aos limites da duração e/ou ao número de renovações. 	
2.	Trabalho Sazonal	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzir uma melhor regulamentação do trabalho sazonal ou alternativamente abrir espaço a que possa haver um regime especial. • Flexibilização da utilização de trabalhadores sazonais no sentido de que os empregadores, em especial as empresas de construção civil e similares, possam usá-los para determinadas actividades específicas (por um ou mais dias conforme a fase de execução da obra), sem necessidade de cumprir certas obrigações laborais (ex: registo no INSS, relação nominal, etc). 	
3.		<ul style="list-style-type: none"> • Harmonização das fases do processo disciplinar, tendo em conta o momento da remissão dos autos ao sindicato (o processo deve ser remetido ao sindicato) 	

	<p>Processo Disciplinar e Aplicação de Sanções disciplinares</p>	<p>após realização de todas as diligências requeridas pelo trabalhador).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliação da pertinência do parecer do sindicato, considerando o carácter bilateral do contrato de trabalho e o facto de o trabalhador poder socorrer-se do sindicato para assistência sempre que desejar. • Clarificação do momento a partir do qual inicia a contagem dos 5 dias para a submissão do pedido de parecer ao comité sindical. • Clarificar a audição requerida pelo trabalhador (al. b) n° 2 do art. 67), com a prevista no artigo 65 n° 2. • Necessidade de previsão da suspensão do prazo de 30 dias para a apresentação da decisão final tendo em conta a magnitude das diligências a produzir em resposta ao pedido do arguido ou a definição de um prazo para a realização das diligências; • Definição de um prazo para a realização de diligências que requeiram o envolvimento de terceiros, bem como a definição da parte responsável por suportar os custos inerentes, quando aplicável; • Clarificação dos prazos suspensos por ocasião da realização do inquérito previsto no n° 3 do art. 67 (prescrição ou caducidade?). Convém que sejam suspensos ambos os prazos. • Previsão do recurso a duas testemunhas para a confirmação da recusa da recepção da notificação da decisão pelo arguido, ao exemplo do previsto nos n° 6 e 7 do artigo 67. • Definição da consequência da falta de emissão do parecer pelo sindicato no prazo legal, situação em que o processo deve prosseguir. • Inclusão da disposição sobre a obrigatoriedade de remissão das multas aplicadas em resultado de processos disciplinares à Inspeção Geral do Trabalho, devendo repartir-se com a empresa para atender a finalidades sociais dos trabalhadores. • Clarificação do prazo de caducidade para a aplicação de sanções disciplinares que não dependem da instauração de processo disciplinar. • Possibilidade de instauração de processo disciplinar contra o trabalhador que tenha apresentado documentos falsos durante o processo de recrutamento, independentemente do momento da descoberta (ou sujeitando a prazos diferentes de caducidade/prescrição). 	
<p>4.</p>	<p>Papel do Sindicato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regulamentação das cobranças para a emissão de pareceres sobre os processos disciplinares pelos sindicatos e sua intervenção nos processos/financiamento das actividades dos sindicatos. • Definição da gratuitidade na emissão de pareceres pelo sindicato por serviços prestados em benefício dos trabalhadores (taxas cobradas pelos sindicatos) ou a definição de máximos suficientes para a cobertura dos 	

		<p>custos suportados pelo sindicato para a emissão do parecer.</p> <ul style="list-style-type: none"> Definição do papel do sindicato nos processos disciplinares, aprovação do Regulamento Interno, definição do horário de trabalho, plano de férias, etc.), particularmente em empregadores onde os trabalhadores não estejam sindicalizados. 	
5.	Período Probatório	<ul style="list-style-type: none"> Consideração da categoria/nível profissional a ser ocupada pelo trabalhador na empresa para efeitos de definição do período probatório, uma vez que nem sempre existe uma correspondência entre o nível académico e a categoria/posição a ser ocupada pelo trabalhador. Previsão da possibilidade da substituição do aviso prévio por uma remuneração, no sentido de que, na falta de observância do período de aviso prévio para a denúncia, o empregador/trabalhador deverá indemnizar a outra parte com o valor equivalente à remuneração do trabalhador. Estabelecimento da consequência da cessação do contrato em período inferior a 7 dias. Por exemplo, faltando apenas 1 dias para o final do período probatório. 	
6.	Cálculo de Indemnização	<ul style="list-style-type: none"> Uniformização do método do cálculo da indemnização para contratos de trabalho a prazo certo em face de rescisão de contratos de trabalho por iniciativa do empregador com aviso prévio (remunerações vincendas vs salário base) nº 4 do artigo 131. Revisão do valor da indemnização a pagar aos trabalhadores na sequência da cessação dos contratos de trabalho após a suspensão de contratos por motivos respeitantes ao empregador, remetendo-se à fórmula prevista para a cessação por motivos económicos. Clarificação do critério do cálculo do valor da indemnização em caso de impossibilidade de reintegração do trabalhador, nomeadamente, relativamente ao pagamento de remuneração até ao máximo de 6 meses a contar da data do despedimento. 	
7.	Providência Cautelar de Suspensão do despedimento	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a possibilidade de eliminar as providências cautelares; ou alternativamente Avaliar a possibilidade de remeter ao Código do Processo de Trabalho por tratar-se de matéria processual. Necessidade de rever a figura e clarificar se a mesma aplica-se para situações de rescisão de contratos pelo empregador ou apenas para o despedimento. 	
8.	Agências Privadas de Emprego	<ul style="list-style-type: none"> Autorização das Agências Privadas de Emprego (APE) para a contratação de trabalhadores estrangeiros para a cessão, podendo condicionar-se à disponibilidade de cota por parte da empresa utilizadora. Adopção do princípio da igualdade e reciprocidade em relação à cessão de estrangeiros, considerando que as APEs estão autorizadas a contratar nacionais para ceder para o estrangeiro. Estabelecimento de mecanismos de controlo da actuação das APEs em legislação específica. 	

9.	Regime de Quotas	<ul style="list-style-type: none"> Alargamento do âmbito de aplicação ao trabalho de assistência especializada (ONGs, docência, investigação científica); ou em alternativa Alargamento da percentagem de quotas para grandes empresas. 	Remoção do Artigo 19 do Decreto nº 37/2016, de 31 de Agosto.
10.	Comunicação de trabalho de curta duração	<ul style="list-style-type: none"> Aplicabilidade do regime de trabalho de curta duração para as ONGs, contrariamente à prática actual imposta pelo Ministério do Trabalho. 	
11.	Sócios, gerentes e administradores	<ul style="list-style-type: none"> Remoção da exigência de autorização/ comunicação de trabalho para os sócios, gerentes e administradores 	nº 2 do Artigo 2 do Decreto nº 37/2016, de 31 de Agosto.
12.	Participação em reuniões	<ul style="list-style-type: none"> Isonomia da exigência de comunicação de trabalho de curta duração para os cidadãos estrangeiros que venham a Moçambique participar de reuniões. 	
13.	Certificado de equivalência	<ul style="list-style-type: none"> Remoção da exigência do certificado de equivalência para a comunicação de trabalho. 	alínea c) do nº 1 do Artigo 10 do Decreto nº 37/2016, de 31 de Agosto.
14.	Certidões de quitação Fiscal e do INSS	<ul style="list-style-type: none"> Aceitação de certidões de quitação emitidas há mais de 30 dias. 	alínea d) do nº 1 e nº 2 do Artigo 10 e alínea c) do nº 2 e nº 3 do Artigo 18 do Decreto nº 37/2016, de 31 de Agosto.
15.	Carteira profissional	<ul style="list-style-type: none"> Regulamentação e clarificação das situações em que é exigível. 	nº 1 do Artigo 22 do Decreto nº 37/2016, de 31 de Agosto.
16.	Delegação de poderes	<ul style="list-style-type: none"> Possibilidade de delegação de poderes por parte da Ministra do Trabalho para a emissão de autorizações de trabalho, por forma a flexibilizar o processo. 	nº 4 do Artigo 31 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.
17.	Guia de pagamento	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação da possibilidade de emissão manual quando o SIMIGRA não está em funcionamento. 	
18.	Protocolo da comunicação de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Consideração da possibilidade de autorização tácita, permitindo que o trabalhador estrangeiro possa iniciar as actividades quando tendo decorrido o prazo para a emissão da comunicação de trabalho a mesma não tenha sido emitida, e mediante o respectivo protocolo. 	
19.	Visto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Uniformização dos requisitos para o pedido do visto de trabalho em todas as Embaixadas/Consulados de Moçambique; Emissão com a validade de 2 anos quando for essa a validade do contrato de trabalho; e Clarificação da não exigência de ser solicitado no país de origem. 	Art. 19 do Decreto nº 108/2014, de 31 de Dezembro.
20.	Visto de negócios	<ul style="list-style-type: none"> Possibilidade de o cidadão estrangeiro ser contratado quando tenha entrado no país com um visto de negócios, podendo depois o visto de trabalho ser emitido em qualquer Embaixada/Consulado de Moçambique onde o cidadão estrangeiro se encontre, e não necessariamente no país de origem ou de residência habitual. 	nº 1 do Artigo 32 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.
21.	Trabalho em várias províncias	<ul style="list-style-type: none"> Possibilidade de o cidadão estrangeiro trabalhar em várias províncias (sede e trabalhos pontuais em delegações) bastando isso estar previsto no contrato de trabalho, sem necessidade de comunicação de transferência 	
22.	Modificação dos contratos de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Clarificação do artigo 76 (transmissão da empresa ou estabelecimento), permitindo que o transmitente possa rescindir contratos de trabalho antes da transmissão. Clarificação da forma de cessação no que diz respeito ao nº 2 do artigo 76 (rescisão ou denúncia). Integração do nº. 3 do artigo 77 na lista de situações que constituem justa causa em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento previstas no nr. 2 do 	

		<p>artigo 76 da LT, sendo a indemnização nos termos do artigo 130 da LT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimento do regime de responsabilidade solidária pela indemnização devida, em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento. 	
23.	Protecção da dignidade do trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> • Esclarecimento da possibilidade da utilização de meios de vigilância para obtenção de provas para a instauração de procedimentos disciplinares, excluindo as situações de controlo de desempenho: inclusão de procedimentos específicos nas IRCT que permitam às empresas o uso de meios de prova. • Melhoria do âmbito da norma sobre a utilização dos meios de vigilância por forma a possibilitar a utilização de provas (ex. Imagens) para a instauração de processos disciplinares sempre que da acção do trabalhador resulte prejuízo económico a entidade empregadora e/ou nos casos de condutas criminais. • Previsão da transmissão de dados pessoais dos trabalhadores entre empresas do mesmo grupo dentro ou fora do país, especialmente considerando as situações de processamento salarial efectuado pela empresa mãe. 	
24.	Protecção da maternidade e paternidade.	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificação do alcance da proibição de “despedimento” da mulher durante a gravidez. Trata-se de despedimento propriamente dito ou rescisão do contrato de trabalho. • Que se tenha em conta o prazo de prescrição e caducidade (tratando-se de despedimento propriamente dito), os quais deveriam considerar-se suspensos até ao decurso do tempo da gravidez/um ano após o parto, caso a intenção do legislador seja proibir o despedimento da mulher grávida/mãe trabalhadora durante aquele período. • Uniformização do período de licença de maternidade e paternidade de acordo com o previsto no EGFAE (90 dias para mulheres e 7 dias para os homens). • Tratamento das situações de adopção de menores, tendo em conta a idade e a necessidade de integração na família adoptiva (licença de maternidade/paternidade). • Incentivo às empresas para a criação de espaços que permitam a trabalhadora lactante amamentar as crianças. • Clarificação de período a partir do qual tem início a contagem do ano para a interrupção do trabalho diário com o objectivo de aleitamento da criança. • Remuneração pela segurança social pelos dias de ausência de mãe (e alargar para incluir o pai) trabalhadores que tenham que cuidar de filhos menores doentes, nos termos do nr. 6 do Artigo 11 da LT. 	
25.		<ul style="list-style-type: none"> • No âmbito é preciso clarificar a situação dos agentes do Estado (nº 2 do artigo 2). Inserir um texto que descreva o seguinte: <i>....desde que estes não sejam funcionários ou <u>agentes</u> do Estado regidos pelo EGPAF.</i> 	

	Disposições Gerais	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade da inclusão de outros regimes especiais, revendo a redacção do nº 1 do artigo 3 para tornar a listagem como meramente exemplificativa. • Necessidade da regulamentação do Trabalho Rural pelas especiais circunstâncias e abrangência em termos de trabalhadores afectados e a natureza de prestação do trabalho sob este regime. 	
26.	Princípios Gerais	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformização/clarificação dos termos “orientação sexual” e “sexo” ao longo do documento (orientação sexual vs sexo), em relação a não discriminação. • Inclusão de outras enfermidades de que possa resultar discriminação dos trabalhadores, bem como a referência a portadores de albinismo e deficiência física. 	
27.	Relação Individual de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Definição do Regulamento Interno como fonte de direito tendo em conta a obrigatoriedade de sua adopção nas médias e grandes empresas e o facto de muitas vezes recorrer-se a este para a resolução de casos concretos (ex. Estabelecimento de benefícios, graduação de medidas disciplinares, definição de direitos dos trabalhadores, etc.). • Clarificação do princípio do <i>favour laboratoris</i>. Explicar que o mesmo não é uma regra de interpretação, mas sim de aplicação da norma. • Definir o conceito de subordinação económica para efeitos de qualificação das relações como jurídico-laboral. 	
28.	Idade Mínima para o Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificação da idade mínima para o trabalho, tendo em conta a previsão de 12 e 15 anos. 	
29.	Estatuto de Trabalhador Estudante	<ul style="list-style-type: none"> • Definição do conceito de “aproveitamento escolar” para efeitos de manutenção do estatuto de trabalhador-estudante. 	
30.	Prescrição de Direitos Emergentes do Contrato de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificação dos prazos de prescrição e de caducidade de direitos. • Clarificação da natureza dos prazos estabelecidos para a instauração de processos disciplinares. 	
31.	Deveres dos Trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Revisão da alínea h) do artigo 58 da Lei do Trabalho, separando os deveres contidos na mesma. 	
32.	Poder Regulamentar	<ul style="list-style-type: none"> • Preservar o poder regulamentar do empregador, substituindo a consulta ao sindicato pela simples comunicação, nos casos de aprovação de Regulamentos Internos. 	
33.	Infracções Disciplinares/Sanções Disciplinares	<ul style="list-style-type: none"> • Adopção de um critério científico / objectivo para a definição de embriaguez; • Clarificação do conceito de assédio sexual como infracção disciplinar. 	
34.	Causas de Invalidez do processo disciplinar	<ul style="list-style-type: none"> • Menção de carácter exemplificativo das causas elencadas no nº 1 do artigo 68. • Remoção do termo nulidade insuprível, sendo a nulidade por natureza não susceptível a reparação. 	
35.		<ul style="list-style-type: none"> • Definição do sentido da subordinação jurídica. Na mesma norma, referir que o cessionário (quem recebe o trabalhador), goza da possibilidade de exercer o 	

	Cedência ocasional de trabalhadores vs subordinação jurídica	<p>poder disciplinar sobre o trabalhador, com a excepção da aplicação da sanção de rescisão ou despedimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimento da responsabilidade solidária entre o cedente e o cessionário para o pagamento de indemnização. 	
36.	Horário de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Definição do conceito de horário de trabalho contínuo. • Flexibilização do registo das horas extraordinárias, prevendo a utilização de meios de registo electrónicos. • Clarificação da definição do trabalho nocturno: determinar o início do período normal de trabalho no dia seguinte. • Possibilidade de compensar o trabalho extraordinário por descanso, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador. • Clarificação do regime de trabalho por turnos, relativamente aos turnos que coincidem com dias de feriados; • Extensão do número de horas de trabalho semanais, de 56 para 60 horas, no regime de trabalho por turnos de 12 horas. 	
37.	Contagem das Férias	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificação da inclusão dos dias não úteis na contagem dos dias de férias (contagem em dias contínuos de calendário). • Clarificação do desconto de dias de faltas nas férias do trabalhador. Quais são as faltas/situações que podem resultar no desconto nas férias. 	
38.	Contagem da Antiguidade dos Trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusão de um parágrafo relativo a licença sem remuneração, no sentido de que a mesma suspende os direitos e deveres das partes, excepto o dever de lealdade. • Proposta do pagamento dos 3 primeiros dias de faltas por doença pelo INSS, tendo em conta que o trabalhador contribui pela totalidade do tempo de trabalho. 	
39.	Remuneração do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificação do princípio da igualdade para efeitos laborais/salariais. • Revisão da questão da orientação sexual e inclusão de portadores de albinismo e deficiência física. • Clarificação da base de cálculo de indemnização, nos casos de contrato a prazo certo, adoptar o n.º 3 do artigo 128. Remunerações que se venceriam até a data da cessação. • Uniformização do princípio da garantia salarial com o estabelecido na Lei de Insolvência. • Clarificar a incidência do máximo de 1/3 do desconto sobre o salário do trabalhador (salário bruto ou líquido). • Previsão da possibilidade de proceder-se ao desconto no último pagamento/indemnização do trabalhador do 	

		<p>valor de dívidas contraídas pelo trabalhador ou multas advenientes da aplicação de medidas disciplinares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarificação do limite de descontos a efectuar sobre o salário do trabalhador nos casos da aplicação da sanção disciplinar de multa. 	
40.	Cessaçã o e Suspensã o do contrato de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Reforço da obrigaçã o da melhoria da comunicaçã o do SERNIC às entidades empregadoras, no caso de detençã o/prisã o de trabalhadores. • Definiçã o do momento em que opera a caducidade do contrato (artigo 125). Momento da comunicaçã o da incapacidade do trabalhador pela Junta Médica de Saúde ou com o início do pagamento da pensã o pelo INSS ou Seguradora. • Possibilidade de revisã o da remuneraçã o do trabalhador que seja realocado para o aproveitamento da sua capacidade residual. • Definiçã o do responsável por requerer a reforma do trabalhador. • Clarificação do prazo de três meses para impugnaçã o da justa causa para a cessaçã o do contrato de trabalho nos termos do nº 2 do artigo 127. • Definiçã o (a título exemplificativo) do comportamento do empregador que viole os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador. • Revisã o da consequênci a do incumprimento da obrigaçã o da comunicaçã o ao MITESS e sindicato, não podendo ser a inadmissibilidade a prova de justa causa. • Definiçã o do regime aplicável à rescisã o do contrato por manifesta inaptidã o do trabalhador, particularmente relativamente aos requisitos • Definiçã o do prazo de aviso prévio para denúncia de contratos de trabalho por trabalhadores com menos de seis meses de efectividade. 	
41.	Rescisã o de contratos de trabalho por iniciativa do empregador com aviso prévio	<ul style="list-style-type: none"> • Supressã o dos órgã os de mediaçã o e conciliaçã o no leque dos órgã os com competência para declarar o uso abusivo ou inexistênci a de motivos para aplicaçã o deste regime. Estes órgã os não tomam decisõ es de mérito mas buscam a resoluçã o dos litígios por meio de conciliaçã o das partes. • Uniformizaçã o da terminologia sobre a indemnizaçã o (indemnizaçã o vs compensaçã o). • Uniformizaçã o do critério do cálculo de indemnizaçã o nos termos do artigo 109. • Uniformizar a terminologia do artigo 132, no sentido de que não se trata de despedimento colectivo, e sim rescisã o colectiva. 	
42.		<ul style="list-style-type: none"> • Proibiçã o do uso da funçã o de sindicalista para violar os seus deveres e aproveitar da norma para refugiar-se em caso de sançã o. 	

	Sindicato – Protecção dos titulares dos órgãos sindicais	<ul style="list-style-type: none"> • Previsão da possibilidade de disciplinar o sindicalista na qualidade de trabalhador, quando este viole os seus deveres. • Previsão da possibilidade de instauração de processos disciplinares colectivos em casos de declaração de greve ilícita por questões de economia processual e gestão. 	
43.	Mecanismos Alternativos de Resolução de Conflitos	<ul style="list-style-type: none"> • Supressão da obrigatoriedade da mediação. Sugerir a arbitragem <i>ad hoc</i> 	
44.	Greve	<ul style="list-style-type: none"> • Adopção do <i>lockout</i> • Definição dos serviços e actividades essenciais a serem salvaguardados durante a greve 	
45.	Acidentes de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificação da extensão das situações de acidentes de trabalho, em especial no que diz respeito à participação em actividades lúdicas. • Melhoria do conceito de força maior para este efeito. 	
46.	Reforma Obrigatória	<ul style="list-style-type: none"> • Excepção da reforma obrigatória para os sócios, administradores, representantes e outras pessoas que ocupem cargos similares. 	
47.	Regime contratual de jovens	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificação do regime a adoptar – contrato de trabalho a prazo certo. 	
48.	Regime transitório	<ul style="list-style-type: none"> • Clarificar a aplicabilidade do regime de indemnização para os trabalhadores que auferam até 7 salários mínimos que tenham sido contratados ao abrigo da lei 8/98. 	