

do Código do Trabalho, de um valor correspondente a 100% da sua remuneração ilíquida com o limite das 3 RMMG. O OE 2021 estabelecia que os trabalhadores abrangidos por qualquer das modalidades de *lay-off* (*lay-off* do Código do Trabalho, *lay-off* simplificado ou apoio à retoma progressiva) têm direito ao pagamento integral da sua retribuição nos termos referidos supra. Mas o Decreto-Lei 6-C/2021, de 15 de Janeiro, estabelece que este pagamento integral se aplica às situações de *lay-off* que se iniciem após 1 de Janeiro de 2021. Devem ou não os trabalhadores abrangidos por *lay-off* iniciado em 2020 beneficiar desta medida? Depende do serviço da Segurança Social. Alguns disseram que sim, mas só por telefone. Outros disseram que não, mas só por telefone. Outros pagaram e outros não. Na dúvida assim originada, alguns empregadores receberam e ficaram com medo de pagar aos trabalhadores, não fosse a Segurança Social vir reclamar a devolução. Sim, porque, muitas vezes, não havendo fundamentação escrita de uma determinada atuação da Segurança Social, existe um receio fundado de que, no

futuro, seja adotado um comportamento inverso e com essa base seja reclamado um qualquer montante que é de imediato executado. O pedido de clarificação foi efetuado por escrito. Sem resposta. Já lá vão meses.

Os meios de reação e de defesa não combatem a ineficiência do sistema nos termos a que hoje assistimos. Uma reclamação não merece, em regra, resposta ou resposta em prazo razoável. Resta o recurso ao tribunal, é certo, mas essa não é a forma de trazer eficiência a um sistema que se quer universal e para assegurar um direito que é de todos. É uma parede e absolutamente opaca. Se é certo que todos nós – uns mais outros menos – sabemos o que é e para que serve a Segurança Social, não é menos certo que a situação extraordinária em que nos encontramos desde Março de 2020 tornou particularmente clara a importância deste sistema, a sua essencialidade para esta nossa vida, para os trabalhadores, para os empregadores, para a economia, para a política. Precisamos que exista. E não estou a adotar nenhuma posição política a este respeito, seja com maior ou me-

nor intervenção do Estado, seja em que modelo for, reducionista ou não tanto, precisamos que a Segurança Social seja, de facto, um direito garantido a todos. Hoje, não têm todos direito à segurança social e o principal responsável é o sistema que não funciona. Requer-se investimento, atualização, adequação à nova realidade. Começar por legislar bem e atuar em conformidade com o que se legisla ao invés de se legislar para um lado e emitir comunicados para outro. Há vinte e cinco anos, este texto podia ser sobre a Autoridade Tributária e Aduaneira (naquele tempo Finanças), mas agora já não pode. É tudo perfeito? Não, nunca será e faz parte. Mas as “Finanças” evoluíram, especializaram-se, capacitaram-se e hoje a Autoridade Tributária e Aduaneira não é comparável à Segurança Social, está muitos degraus acima.

Precisamos, todos nós, deste investimento. Precisamos os que estão do lado de fora, como eu, e precisam, também, muitos dos que estão do lado de dentro e que são tão impotentes como nós para combater esta “forma de estar”. Segurança Social, precisa-se!

A nova proposta da Lei do Trabalho em Moçambique



Ana Berta Mazuze
Associada da HRA Advogados



Daniela Sousa Marques
Associada da Moraes Leitão

Volvidos 10 anos após a aprovação e a entrada em vigor da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que aprovou a Lei do Trabalho, surge a necessidade de se proceder a uma revisão desse diploma para ajustar as exigências actuais ao desenvolvimento socioeconómico do país.

Várias questões relacionadas com a aplicação da Lei do Trabalho (em vigor) têm vindo a ser levantadas, nomeadamente, as relacionadas com o regime da indemnização e ainda, fruto

da actualidade (dado o momento que se vive com a pandemia global), o regime a aplicar ao teletrabalho. Com efeito, e após uma longa fase de auscultação pública, foi elaborada uma proposta da Lei do Trabalho com diversas alterações, algumas delas mais profundas. Propomo-nos, assim, fazer uma breve análise sobre aqueles que acreditamos serem os pontos mais relevantes, no âmbito das referidas alterações.

Em relação aos contratos de trabalho, a proposta traz a reafirmação do trata-

mento mais favorável do trabalhador, como critério de decisão, no âmbito da relação entre o contrato de trabalho e outras fontes do direito de trabalho. Adicionalmente, o costume passa a ser assumido directamente como fonte de direito do trabalho.

Outro aspecto bastante importante é o referente à presunção de contrato de trabalho, em que cabe ao empregador provar a inexistência de uma relação de natureza laboral. Sem essa prova, quem se encontre em situação de subordinação económica será considerado como trabalhador por tempo indeterminado, não se ilidindo, assim, a referida presunção.

Ainda, no âmbito dos contratos de trabalho, encontra-se previsto um novo regime, que é referente ao trabalho intermitente. Nos termos desta propos-

ta, considera-se trabalho intermitente: a actividade que é prestada, de forma não contínua, havendo alternância entre períodos de actividade e inactividade. As principais características deste regime são as seguintes: (i) apenas pode ser utilizado por empresas com actividade descontínua ou de intensidade variável ou cuja actividade o justifique; (ii) o período de inactividade não conta para efeitos de antiguidade; (iii) é sujeito a forma escrita, com conteúdo obrigatório (por exemplo, número mínimo de dias ou horas de actividade); (iv) o empregador deve cumprir um aviso prévio de 15 dias para dar a conhecer ao trabalhador o início da prestação. O contrato de trabalho intermitente confere ao trabalhador alguns direitos, nomeadamente, o direito a exercer outras actividades durante os períodos de inactividade.

A par do trabalho intermitente, foi ainda previsto, como novo regime, o teletrabalho. O teletrabalho consiste, assim, num trabalho subordinado, habitualmente fora do estabelecimento, com recurso a meios de tecnologias de informação e de comunicação. A aplicação deste regime está sujeita à celebração de contrato com conteúdo obrigatório (por exemplo: a pertença dos instrumentos de trabalho; o responsável pelas despesas de manutenção; e o estabelecimento ao qual o trabalhador fica dependente). Prevêem-se, igualmente, direitos e deveres específicos (por exemplo: a garantia de direito à privacidade em que a actividade apenas pode ser fiscalizada, durante o período normal de trabalho; o dever de comparecer no estabelecimento do empregador sempre que seja por este solicitado). É de notar que, durante o período pandémico, várias foram as entidades que recorreram a esta forma de trabalho, daí a importância de legislação sobre a matéria, de modo a que não fique esvaziado o efeito útil do trabalho em causa.

No âmbito dos contratos a prazo certo, as pequenas e médias empresas passam a poder celebrar livremente contratos a prazo certo apenas nos primeiros oito anos de actividade, diferentemente do regime em vigor em que o

podiam fazer, nos primeiros 10 anos de actividade.

Por seu turno, nos contratos a prazo incerto, é de destacar que a duração máxima desses contratos é de seis anos, seguidos ou interpolados por um período não superior a seis meses, sendo que, uma vez ultrapassado este período máximo, o contrato converte-se para contrato por tempo indeterminado.

A proposta introduz ainda alterações no que concerne ao período probatório. Deste modo, no contrato por tempo indeterminado, o período probatório é de seis meses para técnicos de nível superior e os que exerçam cargos de chefia e de direcção, de três meses para técnicos de nível médio, e de dois meses para os restantes casos. Já no contrato a prazo, o período probatório poderá ir de 15 dias a três meses, consoante a duração concreta do contrato. Acresce ainda que se passará a presumir a exclusão do período probatório, se as partes não o previrem contratualmente.

Em relação à figura de pluralidade de empregadores, o trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação societária, de domínio ou de grupo, ou que mantenham entre si uma estrutura organizativa comum, mediante a celebração de um único contrato. Nestas situações, o trabalhador encontra-se sujeito ao poder directivo de todos os empregadores. Porém, em caso de violação de determinados requisitos legais da pluralidade de empregadores, o trabalhador tem o direito de escolher o empregador (único) ao qual ficará vinculado.

No que se refere aos direitos dos trabalhadores, é de destacar o alargamento do período da licença por maternidade – que passa dos actuais 60 dias para os 90 dias consecutivos –, e da licença de paternidade – que passa de um dia para sete dias, de dois em dois anos, ou de 60 dias, em caso de morte ou incapacidade certificada da mãe.

Ainda na esfera dos direitos dos trabalhadores, está prevista a protecção nas deslocações e nas transferências. Deste modo, nas deslocações para fora do local habitual de trabalho, o trabalhador tem o direito a ajudas de custo

ou a alimentação e alojamento diários. Já a transferência temporária ou definitiva deve ser comunicada, por escrito, pelo empregador, devidamente fundamentada e com a antecedência mínima de 30 dias.

Relativamente às férias, o trabalhador passa a ter direito a 30 dias de férias, por cada ano de trabalho efectivo, independentemente da duração do contrato.

Quanto ao poder disciplinar, a proposta traz-nos um novo conceito: o abuso do poder disciplinar, que corresponde a situações em que se excede manifestamente os limites impostos por lei, boa-fé, bons costumes ou com o fim social ou económico, como por exemplo, o exercício desse poder resultar do facto de o trabalhador ter reclamado contra a violação de direitos, de liberdades e de garantias, recusado o cumprimento de ordens ilícitas ou exercido ou se ter candidatado ao exercício de funções sindicais ou inerentes a estas.

O prazo de prescrição dos direitos emergentes do contrato de trabalho mantém-se, isto é, seis meses contados da data da cessação do contrato de trabalho. No entanto, no âmbito desta proposta, este prazo de prescrição pode suspender-se, nomeadamente, durante o período de licença parental ou de doença; e em caso de recurso a processo de mediação.

Por fim, importa reiterar que todas as alterações genericamente abordadas, neste artigo, decorrem da proposta de revisão e, como proposta, ainda deve ser objecto de aprovação pela Assembleia da República, pelo que a mesma ainda poderá vir a sofrer algumas alterações (na verdade, as alterações aqui mencionadas poderão nem vir a ser aprovadas). Sem prejuízo, pode adiantar-se que, no geral, esta proposta pretende introduzir alterações significativas em várias matérias, como forma de acompanhar a dinâmica actual e acolher aquilo que são os temas mais prementes, quer para as empresas quer para os trabalhadores. Restará, assim, aguardar pela posição oficial da Assembleia da República para apurar as concretas alterações que serão publicadas, a fim de antever, de forma mais rigorosa, as suas vantagens, assim como, os seus potenciais desafios.