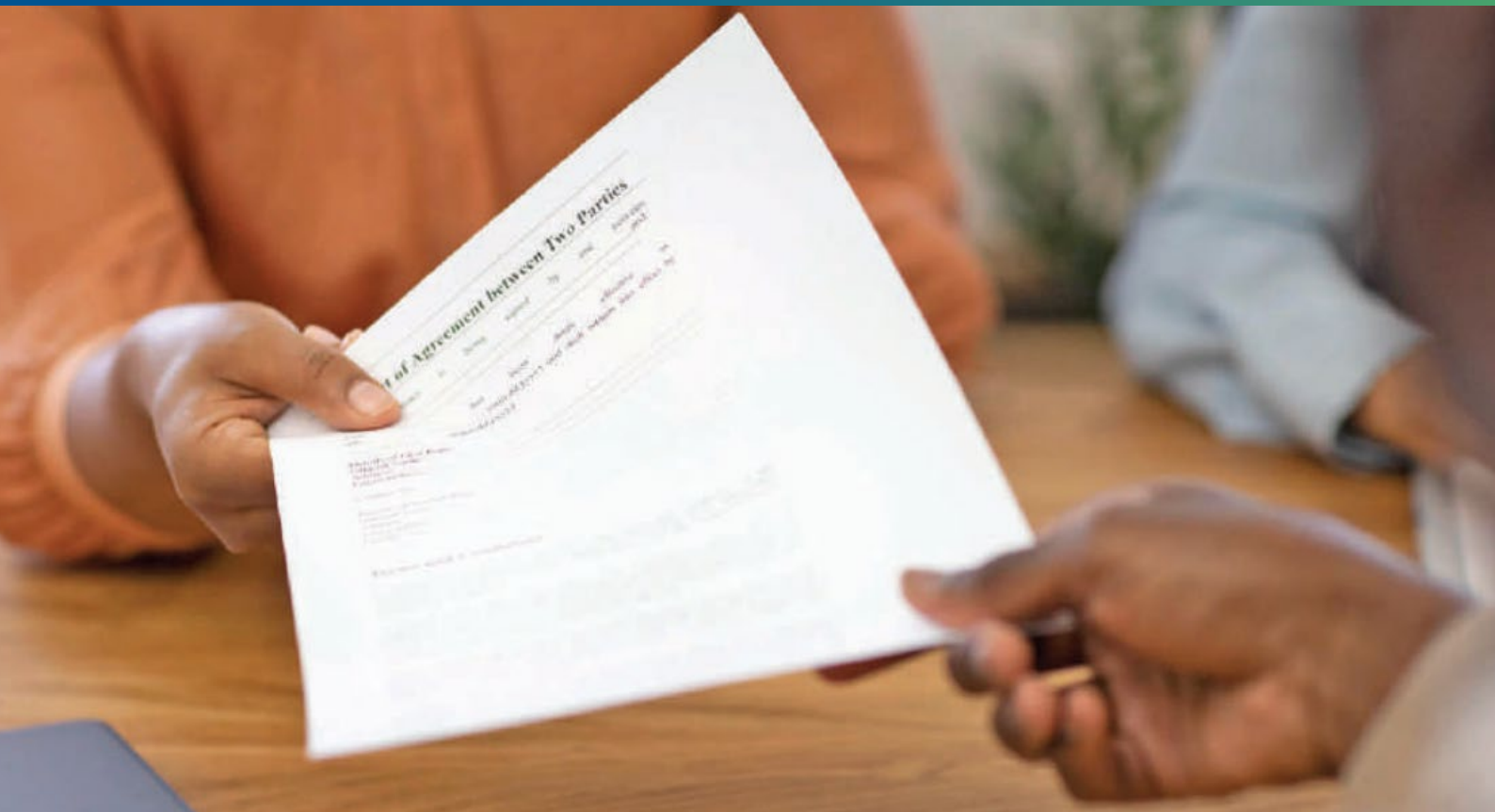


business&legal Newsletter

Edição nº 18 | Julho de 2025



O Regime de Rescisão de Contrato de Trabalho por Manifesta Inaptidão à luz da Nova Lei do Trabalho

Uma das situações com que os empregadores frequentemente se deparam é a contratação de trabalhadores que, após o período probatório, se revelam inaptos para o exercício das funções para as quais foram contratados. O regime de cessação por manifesta inaptidão verificada após o período probatório, no âmbito da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que aprova a Lei do

The Termination of Employment Regime for Manifest Inability under the New Labour Law

One of the situations that employers often face is the hiring of workers who, after the probationary period, are unfit to perform the functions for which they have been hired. The regime of termination due to manifest unfitness verified after the probationary period, under Law No. 23/2007, of 1 August, which approves the Labour Law (LL), was relatively timid, a fact that raised

Trabalho (LT), era relativamente tímido, facto que levantava dificuldades de ordem prática, na medida em que gerava incerteza para os empregadores quanto à sua implementação e, sendo assim, uma nova roupagem para o regime era mais do que necessária.

As relações jurídico-laborais baseiam-se no sinalagma funcional entre o trabalhador e empregador, no qual é acordada a prestação de uma actividade, sob autoridade e direcção de outrem (o empregador), adequada às aptidões e capacidades do trabalhador, mediante remuneração, conforme previsto no artigo 21 da LT.

No âmbito do referido sinalagma, é dever do trabalhador prestar a actividade laboral e colaborar para o alcance de altos níveis de produtividade na empresa (artigo 58 da LT). Entretanto, por motivos diversos, pode suceder que o trabalhador não desempenhe as suas funções de forma satisfatória, razão pela qual o legislador laboral consagrou um termómetro legal para mensurar a baixa produção e produtividade que é avaliada, de forma regular, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 251 da LT.

Identificada a baixa produtividade do trabalhador, seja por presumível inaptidão ou pela complexidade das tarefas vis-à-vis, em alguns casos, o tempo de adaptação concedido pelo empregador e sendo esta redução de produtividade prejudicial à boa condução do seu negócio, dispõe o empregador de um mecanismo de melhoria de desempenho denominado Plano de Melhoria de Desempenho, o qual pode conduzir

practical difficulties, insofar as it generated uncertainty for employers regarding its implementation and, therefore, a new outfit for the regime was more than necessary.

Legal-labour relations are based on the functional contract between the worker and employer, in which the provision of an activity is agreed upon, under the authority and guidance of another (the employer), appropriate to the worker's skills and abilities, upon remuneration, as provided for in article 21 of the LL.

Within the scope of this contract, it is the duty of the worker to provide the labour activity and collaborate to achieve high levels of productivity in the company (article 58 of the LL). However, for various reasons, it may happen that the worker does not perform their duties satisfactorily, which is why the labour legislator has established a legal thermometer to measure the low production and productivity that is evaluated, on a regular basis, pursuant to Article 251 (2) (b) of the LL.

Once the low productivity of the worker is identified, either due to presumed unfitness or the complexity of the tasks vis-à-vis, in some cases, the adaptation time granted by the employer and this reduction in productivity is detrimental to the good conduct of its business, the employer has a performance improvement mechanism called the Performance Improvement Plan, which can lead to the termination of the employment contract with just cause, translated into the manifest unfitness of the worker (paragraph a) of line 4 of article 138 of the LL).



à rescisão do contrato de trabalho com justa causa, traduzida na manifesta inaptidão do trabalhador (alínea a) do n.º 4 do artigo 138 da LT).

Convém, antes de mais, citar duas ressalvas: (i) por um lado, o facto de este mecanismo de cessação de contrato de trabalho só poder ser accionado após o período probatório, porquanto, em sentido inverso, o empregador pode denunciar o contrato de trabalho e, (ii) por outro lado, não deve ser instrumentalizado para ocasionar cessações abusivas, em atenção ao dever de mútua colaboração retro citado e de agir de boa-fé desde as preliminares, formação, execução, cessação e pós-cessação das relações laborais que se pretendem duradouras. Assim, não é ajuizado que o empregador inicie esta jornada com o pensamento direccionado para a cessação do contrato de trabalho.

Diferentemente de outras formas de cessação, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por manifesta inaptidão não implica o pagamento de indemnização, sem, contudo, descuidar de algumas formalidades previstas por lei.

First of all, two exceptions should be mentioned: (i) on the one hand, the fact that this mechanism of termination of employment contract can only be activated after the probationary period, since, in reverse, the employer can terminate the employment contract and, (ii) on the other hand, it shall not be instrumentalized to cause abusive terminations, in view of the duty of mutual collaboration mentioned above and to act in good faith from the preliminaries, training, execution, termination and post-cessation of employment relations that are intended to be lasting. Thus, it is not judged that the employer begins this journey with their thought directed to the termination of the employment contract.

Unlike other forms of termination, the termination of the employment contract with just cause for manifest unfitness does not imply the payment of compensation, without prejudice, however, of some formalities provided for by law.

The New Labor Law, based on the new needs of labour dynamics, the intention to reposition the country in the ranking of the business environment, thus cata-

A Nova Lei do Trabalho, fundamentada pelas novas necessidades da dinâmica laboral, intenção de reposicionamento do País no “ranking” do clima de negócios, catapultando, assim, a atracção de investimento estrangeiro para o País, bem como alavancar o crescimento das Pequenas e Médias Empresas (PME), veio regular melhor o instituto da manifesta inaptidão que, anteriormente, continha algumas barreiras não consentâneas com a actividade empresarial de muitos empregadores em Moçambique tais como a obrigatoriedade de (i) ministrar formação vocacional ao trabalhador, a qual acarretava custos não muitas vezes compatíveis previstos no cabimento orçamental da empresa, principalmente para as PME em fase embrionária; (ii) procurar, quanto possível, a recolocação do trabalhador noutra posição; (iii) produção de relatórios de acompanhamento durante o período de adaptação.

Baseada nos pressupostos acima, a Nova Lei do Trabalho trouxe as seguintes inovações, sendo o novo procedimento o seguinte:

- i. Apresentar provas da diminuição contínua da produtividade e da qualidade do trabalho;
- ii. Providenciar a indução de acordo com a prática interna do empregador;
- iii. Facultar ao trabalhador um mínimo de 60 dias para efeitos de adaptação; e
- iv. Em caso de impossibilidade de

pulting the attraction of foreign investment to the country, as well as leveraging the growth of Small and Medium Enterprises (SMEs), better regulated the institute of manifest unfitness, which previously contained some barriers not consistent with the business activity of many employers in Mozambique, such as the obligation to (i) provide vocational training to the worker, which entailed not often compatible costs foreseen in the company's budget, especially for SMEs in the embryonic phase; (ii) seek, as far as possible, the replacement of the worker in another position; (iii) production of monitoring reports during the adaptation period.

Based on the above assumptions, the New Labuor Law brought the following innovations, and the new procedure is as follows:

- i. Provide evidence of the continuous decrease in productivity and quality of work;
- ii. Arrange for induction in accordance with the employer's internal practice;
- iii. Allow the worker a minimum of 60 days for adaptation purposes; and
- iv. In case of impossibility of adaptation, the employer may terminate the employment contract.

From a formal and material point of view, the redefinition of this regime constitutes an advance, insofar as the employer is no longer required to conduct a lengthy process, allocate finan-

adaptação, o empregador pode proceder à cessação do contrato de trabalho.

Sob ponto de vista formal e material, a redefinição deste regime constitui um avanço, na medida em que ao empregador já não é exigível a condução de um processo moroso, alocação de recursos financeiros para formações de ordem complexa em detrimento do uso de mecanismos internos, apresentação de relatórios das formações, para além do relatório do processo de melhoria de desempenho, que colocava desafios ao nível probatório para os empregadores em sede de impugnação da rescisão com justa causa em instâncias judiciais, criando riscos e/ou danos reputacionais, encargos financeiros e distração da gestão empresarial e prossecução do objecto social dos empregadores, desencorajando o investimento no País.

A regulação de institutos fundamentais, como a manifesta inaptidão – ou, como se designa, “poor performance” – permite: que os empregadores possam assegurar os seus interesses em termos de alcance de produtividade; a desvinculação legal do trabalhador quando não se encontram preenchidos os pressupostos da relação jurídico-laboral – a fidúcia, confiança – por esta ser eminentemente pessoal; e, ainda, o crescimento do ambiente de negócios num País promissor como Moçambique.

Por:
Celvicta Munguambe
Sal & Caldeira Advogados, Lda

cial resources to complex training to the detriment of the use of internal mechanisms, present training reports, in addition to the report of the performance improvement process, which posed challenges at the probatory level for employers in challenging termination with just cause in judicial instances, creating reputational risks and/or damages, financial burdens and distraction of business management and pursuit of the employers’ corporate purpose, discouraging investment in the country.

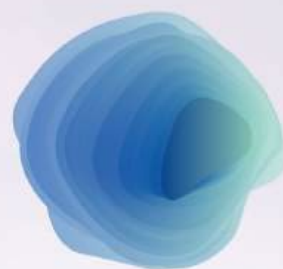
The regulation of fundamental institutes, such as manifest unfitness – or, as it is called, “poor performance” – allows: employers to ensure their interests in terms of reaching productivity; the legal disconnection of the worker when the assumptions of the legal-labour relationship - trust – are not met because it is eminently personal; and also the growth of the business environment in a promising country such as Mozambique.

By:
Celvicta Munguambe
Sal & Caldeira Advogados, Lda

Ainda a comprar servidores?

Liberte-se da infraestrutura.
Escolha a **Bubble Cloud**.

Fale connosco hoje.
connect@bubble.co.mz



bubble
DATA-RESIDENT CLOUD

01

Residência de dados

Os seus dados permanecem em Moçambique

02

Suporte local

Assistência especializada sempre que precisar

03

Escalável

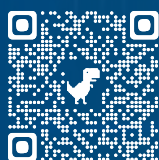
Cresça sem limites, sem investimentos em hardware

FICHA TÉCNICA

Propriedade: Revista Business&Legal

Direcção Geral: Edson Chichongue

Design Gráfico: José Teles Maneira



+258 84 825 3097
ec@businesslegal.co.mz | communication@businesslegal.co.mz
www.businesslegal.co.mz
Rua António Simbine, nº 114 R/C - Maputo
Canal (Business&Legal) Grupo alargado (<https://bit.ly/3M8Q44C>)

Business&Legal
Revista Business&Legal
business_legal_oficial
@Business&LegalMz
Business&Legal

