

A large, semi-transparent, light blue logo consisting of the letters 'MVA' in a bold, serif font. The logo is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the background image of a sunset over a landscape. The background features a bright sun low on the horizon, creating a lens flare effect and casting long, soft shadows across the terrain.

# TRABALHAR EM MOÇAMBIQUE O QUE DEVE SABER



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS  
Sociedade de Advogados, RL

# Aspetos gerais sobre a lei laboral moçambicana

A Lei do Trabalho em vigor, atualmente, em Moçambique é a Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto.

A Lei do Trabalho aplica-se a todas as relações de trabalho subordinado estabelecidas em Moçambique, excetuando as relações jurídicas de trabalho dos funcionários do Estado e as relações jurídicas de trabalho das pessoas ao serviço de Autarquias Locais. Aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às associações, às Organizações não Governamentais e ao setor cooperativo, no que respeita aos trabalhadores assalariados.

A interpretação da lei deve ser feita de acordo com o princípio do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, da alteração das circunstâncias e da não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de se ser portador do HIV/SIDA.

O trabalhador é titular de numerosos direitos, nomeadamente:

- Ter assegurado um posto de trabalho em função das suas capacidades, preparação técnico-profissional, necessidades do local de trabalho e possibilidades de desenvolvimento económico nacional;
- Ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho;
- Ser tratado com correção e respeito, sendo punidos por lei os atos que atentem contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade;
- Ser remunerado em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta;
- Poder concorrer para o acesso a categorias superiores, em função da sua qualificação, experiência, resultados obtidos no trabalho, avaliações e necessidades do local de trabalho;
- Ter assegurado o descanso diário, semanal e férias anuais remuneradas;
- Beneficiar de medidas apropriadas de proteção, segurança e higiene no trabalho aptas a assegurar a sua integridade física, moral e mental;
- Beneficiar de assistência médica, medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- Dirigir-se à Inspeção do Trabalho ou tribunais, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos;
- Associar-se livremente em organizações profissionais ou sindicatos; e
- Beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice.

# Forma do contrato de trabalho

O contrato de trabalho está sujeito a forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes.

O contrato deve conter as seguintes cláusulas:

- Identificação do empregador e do trabalhador;
- Categoria profissional, tarefas ou atividades acordadas;
- Local de trabalho;
- Duração do contrato e condições da sua renovação;
- Montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;
- Data de início da execução do contrato de trabalho;
- Indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo; e
- Data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo, a da sua cessação.

A indicação da causa justificativa da aposição do prazo deve fazer-se mencionando expressamente os factos que a integram, estabelecendo-se uma relação entre a justificação invocada e o prazo estipulado.

O contrato de trabalho a prazo certo não está sujeito a forma escrita, quando tenha por objeto tarefas de execução com duração não superior a noventa dias.

Na falta de indicação expressa da data de início da sua execução, considera-se que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

A falta de forma escrita do contrato de trabalho não afeta a sua validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador e presume-se imputável ao empregador, que fica automaticamente sujeito a todas as suas consequências legais.

Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo e resolutivo.

A aposição de termo resolutivo determina o prazo certo ou incerto da duração do contrato de trabalho.

# Período probatório

O contrato de trabalho por tempo indeterminado pode estar sujeito a um período probatório, a sua duração não pode exceder:

- 180 dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direção; e
- 90 dias para os restantes trabalhadores .

O contrato de trabalho a prazo pode estar sujeito a um período probatório que não exceda:

- 90 dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a 30 a 60 dias nos contratos com prazo compreendido entre seis meses e um ano;
- 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses; e
- 15 dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja que terá uma duração igual ou superior a noventa dias.

Na contagem da duração do período probatório desconsideram-se os dias de faltas, mesmo sendo justificadas, de licença ou dispensa e de suspensão contratual.

A duração do período probatório pode ser reduzida por contrato de trabalho ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

É necessária a estipulação, por escrito, do período probatório no contrato de trabalho. Na sua falta presume-se que as partes pretenderam excluí-lo do contrato de trabalho.

A duração do período probatório é contabilizada para efeitos da antiguidade do trabalhador.

Na pendência do período experimental qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem invocação de justa causa e sem direito a indemnização sendo, no entanto, necessário a entrega, por escrito, de um pré-aviso com antecedência mínima de sete dias.

# Duração da prestação de trabalho/descanso semanal

O número de horas que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador não pode exceder as oito horas diárias e as quarenta e oito horas semanais.

Esta regra pode ser excecionada com a atribuição de meio-dia de descanso complementar, permitindo-se então, o alargamento do período de trabalho até nove horas.

Através de instrumento de regulamentação de trabalho o período normal de trabalho diário pode ser alargado até quatro horas diárias.

O alargamento do período normal de trabalho não pode resultar na duração de trabalho semanal superior a cinquenta e seis horas a menos que tal seja resultado de trabalho extraordinário e excepcional prestado por motivo de força maior.

Os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser alargados em relação aos trabalhadores que exerçam funções acentuadamente intermitentes ou de simples presença e nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas, são necessariamente executados fora do período normal de trabalho.

Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal de pelo menos 20 horas.

O dia de descanso semanal é preferencialmente no domingo.

É possível que o dia de descanso não coincida com o domingo no caso de:

- Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos;
- Trabalhadores de estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços;
- Pessoal dos serviços de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores; e
- Trabalhadores cuja atividade, pela sua natureza, se deva exercer ao domingo.

Sempre que o dia de descanso semanal seja estabelecido num dia semanal diferente este deverá ser um dia fixo.

Sempre que o dia feriado coincida com o domingo, a suspensão da atividade laboral fica diferida para o dia seguinte, salvo nos casos de atividades laborais que, pela sua natureza, não possam ser interrompidas.

# Trabalho extraordinário, excepcional e noturno

O trabalho extraordinário é o trabalho prestado para além do período normal de trabalho.

A prestação de trabalho extraordinário apenas é possível:

- Quando o empregador tenha de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador em regime de contrato a prazo ou por tempo indeterminado;
- Quando se verifiquem motivos ponderosos.

Cada trabalhador pode prestar até duzentas horas de trabalho extraordinário por ano, noventa e seis horas por trimestre e oito horas por semana.

O empregador deve registar o trabalho extraordinário prestado.

À prestação de trabalho extraordinário corresponde uma remuneração acrescida de 50% sobre a remuneração do trabalho normal e de 100% se o trabalho for prestado após as vinte horas.

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado é considerado trabalho excepcional.

O trabalho excepcional não pode ser recusado quando seja previsível prejuízo para a economia nacional nem quando seja necessário efetuar trabalhos urgentes e imprevistos em materiais e maquinaria indispensável ao normal funcionamento da empresa.

O trabalho excepcional tem de ser registado e expressamente fundamentado pelo empregador.

O dia de descanso compensatório deve ser exercido no prazo de três dias de trabalho, no entanto, se o trabalho excepcional não exceder cinco horas de duração, o empregado teria direito a meio dia de descanso compensatório. O trabalhador deve ser pago com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de cem por cento.

O trabalho noturno é aquele prestado entre as vinte horas de um dia e as horas de início do período normal de trabalho do dia seguinte.

Os instrumentos de regulamentação coletiva podem considerar como noturno o trabalho prestado em sete das nove horas que medeiam entre as vinte horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

A remuneração do trabalho noturno é acrescida de 25% relativamente à retribuição do mesmo trabalho prestado durante o dia.

# Transferência do trabalhador

A transferência temporária do trabalhador é admitida quando seja motivada por circunstâncias excepcionais ligadas à organização administrativa ou produtiva da empresa.

A transferência definitiva do trabalhador só é permitida quando se dê mudança total ou parcial da empresa ou do estabelecimento onde o trabalhador preste a sua atividade ou em caso de estipulação contratual nesse sentido.

A transferência definitiva do trabalhador requer mútuo acordo quando a mudança seja para local fora do domicílio do trabalhador e resulte em prejuízos sérios. A separação do trabalhador da família é considerada um prejuízo sério.

Faltando acordo, o trabalhador pode rescindir unilateralmente o contrato com direito a indemnização. A indemnização corresponderá a:

- Trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus 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 bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre oito a dez salários mínimos nacionais;
- Dez dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre onze a dezasseis salários mínimos nacionais;
- Três dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor superior a dezasseis salários mínimos.

Caso haja acordo do trabalhador que permita a transferência a lei dita que as despesas desta decorrentes, incluindo as resultantes da mudança de residência do trabalhador e do seu agregado familiar, devem ser custeadas pelo empregador.

# Férias

Os empregados têm direito aos seguintes períodos de férias anuais remunerados, dependendo da duração do seu serviço:

- Doze dias (um dia para cada mês de trabalho efetivo, durante o primeiro ano de serviço);
- Vinte e quatro dias (dois dias por cada mês de trabalho efetivo, durante o segundo ano de serviço);
- Trinta dias para cada ano de serviço efetivo a partir do terceiro ano.

A duração do período de férias de trabalhadores com contrato a prazo certo inferior a um ano e superior a três meses corresponde a um dia por cada mês de serviço efetivo.

Exceionalmente, as férias podem ser substituídas por uma remuneração suplementar, por conveniência do empregador ou do trabalhador, mediante acordo de ambos, devendo o trabalhador gozar, pelo menos, seis dias úteis.

O empregador e o trabalhador podem acordar, por escrito, a acumulação de um máximo de quinze dias de férias por cada doze meses de serviço efetivo, desde que as férias acumuladas sejam gozadas no ano em que perfaçam sessenta dias.

Por razões imperiosas ligadas à empresa, à satisfação de necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade ou de interesses da economia nacional, o empregador pode adiar o gozo total ou parcial de férias do trabalhador, até ao período de férias do ano seguinte, devendo comunicá-lo previamente ao trabalhador, bem como ao órgão sindical e ao Ministério que tutela a área do trabalho.

Os feriados que ocorram durante o período de férias não são contados como dias de férias. Só são considerados feriados obrigatórios aqueles aos quais a lei atribua expressamente essa qualificação.

De igual forma, os dias de doença não contam como dias de férias, quando a doença, devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e o empregador seja imediatamente informado.

Certas faltas justificadas podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efetivo, sendo necessária a vontade do trabalhador nesse sentido.

# Remuneração

A remuneração pode revestir a modalidade de remuneração por tempo, por rendimento ou mista.

- A remuneração por rendimento varia de acordo com a qualidade e quantidade dos rendimentos obtidos pelo trabalhador (esta modalidade de remuneração é aplicável quando a natureza do trabalho, os usos da profissão, do ramo de atividade ou norma, previamente estabelecida, o permitam);
- A remuneração por tempo é feita de acordo com o intervalo de tempo despendido no trabalho; e
- A remuneração mista é aquela que é feita em função do tempo e acrescida de uma parcela variável em função do rendimento do trabalhador.

O pagamento da remuneração pode ser feita em dinheiro em espécie, desde que a última não exceda vinte e cinco por cento da remuneração globalmente considerada.

O pagamento em espécie deve ser feito através de acordo com o trabalhador, de modo a que atenda aos interesses do trabalhador e da sua família.

A remuneração deve ser paga no local de trabalho e durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este, salvo estipulação em contrário.

Pode ser paga em períodos certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, consoante o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A remuneração não deve, na pendência do contrato de trabalho, sofrer qualquer desconto ou retenção que não seja expressamente autorizado, por escrito, pelo trabalhador. A proibição não se aplica a descontos para a Segurança Social, Estado ou outras entidades, quando tal esteja legalmente estabelecido, decorra de decisão judicial transitada em julgado ou por decisão arbitral, ou decorrente da aplicação da multa por infração disciplinar.

O valor total dos descontos nunca pode exceder um terço da remuneração mensal do trabalhador.

# Salário Mínimo

Sector	Subsector	Salário mínimo por mês (metical)
Agricultura, Pecuária, Caça e Silvicultura		3.196,00 (€76,07)
Pesca	Pesca industrial	3.500,00 (€83,31)
	Kapenta	3.000,00 (€71,41)
Indústria extrativa	Grandes empresas mineiras	5.643,34 (€134,32)
	Pedreiras, micro, pequenas e médias empresas	4.539,05 (€108,04)
	Indústria de extração de sal	4.176,00 (€99,40)
Indústria transformadora	Setor industrial	4.815,00 (€114,61)
	Setor de panificação	4.851,84 (€115,48)
Produção e distribuição de eletricidade e água	Grandes empresas	5.402,14 (€128,58)
	Pequenas empresas	4.480,00 (€106,63)
Construção		4.483,25 (€106,71)
Atividades de serviços não financeiros		4.676,00 (€111,30)
Atividades de serviços financeiros	Bancos e companhias de seguros	7.050,00 (€167,80)
	Micro-seguros, Micro-finanças e atividades auxiliares	7.800,00 (€185,65)
Administração Pública, incluindo forças de segurança		3.002,00 (€71,45)

# Medidas disciplinares

O empregador pode, em caso de infração disciplinar cometida pelo trabalhador, aplicar as seguintes sanções:

- Admoestação verbal;
- Repreensão registada;
- Suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de dez dias por cada infração e de trinta dias, em cada ano civil;
- Multa até vinte dias de salário;
- Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a um ano; e
- Despedimento.

Cada infração apenas pode dar lugar a uma sanção disciplinar, não podendo esta ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador. A aplicação de sanções disciplinares deve ser acompanhada de uma fundamentação e precedida da instauração de um processo disciplinar, exceto, tratando-se de admoestação verbal ou de repreensão registada.

Considera-se infração disciplinar todo o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres profissionais, nomeadamente:

- O incumprimento do horário de trabalho ou das tarefas atribuídas;
- A falta de comparência ao trabalho, sem justificação válida;
- A ausência do posto ou local de trabalho no período de trabalho, sem a devida autorização;
- A desobediência à ordens legais ou instruções decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- A falta de respeito aos superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros ou do superior hierárquico ao seu subordinado, no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- A injúria, ofensa corporal, maus tratos ou ameaça a outrem no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- A quebra culposa da produtividade do trabalho; e
- Abuso de funções ou a invocação do cargo para a obtenção de vantagens ilícitas.

# Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por (i) caducidade, (ii) acordo revogatório, (iii) denúncia por qualquer das partes, (iv) rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.

O contrato de trabalho caduca com a morte do trabalhador ou morte do empregador em nome individual (caso os seus sucessores não prosseguirem a atividade) e com a incapacidade total e definitiva do trabalhador em prestar trabalho, assim como a sua incapacidade parcial quando determine a impossibilidade do empregador de receber a prestação.

O trabalhador e empregador podem determinar a cessação de contrato através de acordo constante de documento escrito assinado pelas partes com menção expressa da data de celebração e da data da produção de efeitos.

Após a celebração do acordo revogatório o trabalhador dispõe de sete dias, durante os quais, pode fazer cessar os efeitos do mesmo através de uma comunicação ao empregador e, caso tenha recebido algum valor, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho, deve proceder à sua entrega.

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, por escrito, sem necessidade de invocação de justa causa.

A denúncia deve ser feita com aviso prévio de quinze dias, se o tempo de serviço estiver compreendido entre os seis meses e os três anos ou trinta dias, caso o tempo de serviço exceda os três anos. O incumprimento destes prazos concede ao empregador o direito a ser indemnizado no valor da remuneração do trabalhador correspondente ao período do aviso prévio.

Os prazos de aviso prévio podem ser alterados através de estipulação pelas partes.

Entende-se por justa causa os fatos ou circunstâncias que impliquem a impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho. Sendo invocada justa causa para a rescisão do contrato a outra parte dispõe de um prazo de três meses para a impugnar.

A rescisão do contrato pelo empregador deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias da data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Durante este período de trinta dias o empregador está obrigado a prestar os esclarecimentos e informações que lhe forem pedidas pela Inspeção do Trabalho

A rescisão do contrato com justa causa pelo trabalhador deve ser feita através de comunicação, com a antecedência mínima de sete dias, na qual indica expressamente os fatos que a fundamentam.

# Proteção da maternidade e da paternidade

O empregador não pode ocupar mulheres em trabalhos que sejam prejudiciais à sua saúde ou à função reprodutora.

A trabalhadora, enquanto grávida e após o parto, tem direito a:

- Não realizar, sem diminuição da remuneração, trabalhos que sejam clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez;
- Não prestar trabalho noturno, excepcional ou extraordinário, ou ser transferida do local habitual de trabalho, a partir do terceiro mês de gravidez, salvo a seu pedido ou se tal for necessário para a sua saúde ou a do nascituro;
- Interromper o trabalho diário para aleitação da criança, em dois períodos de meia hora, ou num só período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, num e noutro caso sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano; e
- Não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto.

São consideradas faltas justificadas, não determinando a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à remuneração, as ausências ao trabalho da trabalhadora, até trinta dias por ano, para prestar assistência a filhos menores, em caso de doença ou acidente.

A trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de 60 dias consecutivos, podendo a mesma ter início vinte dias antes da data provável do parto. O gozo desta licença pode ser consecutivo ao gozo das férias a que tenha direito.

Existindo risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, que impeça a o exercício de atividade, a trabalhadora tem direito a uma licença adicional que terá a duração necessária à eliminação do risco.

Ocorrendo internamento hospitalar da mãe ou criança a decorrência do prazo da licença é suspensa mediante comunicação ao empregador.

O pai tem direito a gozar uma licença por paternidade de um dia, de dois em dois anos, devendo informar o empregador, por escrito, caso pretenda gozá-la.

# Proteção do menor

A lei moçambicana estipula que o empregador deve proporcionar ao menor condições conformes à sua idade, saúde, segurança, educação e formação profissional, de forma a prevenir danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral.

Para a concretização destes deveres é exigida realização de um exame médico que ateste a robustez física, saúde mental e aptidão para o trabalho do menor para ocupar o trabalho. É obrigatória a apresentação do respetivo atestado médico de aptidão para o trabalho.

A aptidão do menor deve ser alvo de inspeção médica realizada anualmente. A Inspeção do Trabalho pode requerer a apresentação dos exames médicos do menor de forma a confirmar que os trabalhos a que o menor está obrigado, pela sua natureza ou pelas condições em que os mesmos são prestados, não são prejudiciais à idade, condição física, moral ou mental do menor.

Caso o trabalho prestado pelo menor ou as condições nas quais este é prestado sejam consideradas nocivas para a saúde física ou moral do menor deve ser transferido para outro posto de trabalho.

Sendo impossível a transferência do trabalhador menor este pode rescindir o contrato com justa causa e respetiva indemnização.

Os exames médicos referidos serão realizadas por conta do empregador não constituindo um encargo para o menor ou para a sua família.

O empregador não pode admitir ao trabalho menores que ainda não tenham completado os quinze anos de idade. A partir dos quinze anos de idade é possível a admissão de menor ao trabalho mediante a autorização escrita do representante legal do mesmo.

Excecionalmente poderão ser admitidos ao trabalho menores com idades entre os doze e os quinze anos quando o Conselho de Ministros defina a natureza e as condições nas quais a prestação possa ser realizada e exista autorização escrita do representante legal.

O menor, com idade compreendida entre os quinze e dezoito anos, não pode trabalhar por um período que exceda as sete horas diárias e as 36 horas semanais.

A remuneração a pagar ao menor deve ser fixada em função da quantidade e qualidade do trabalho por ele prestado, a qual, em caso algum, pode ser inferior ao salário mínimo praticado na empresa.

# Trabalhadores estrangeiros

Existe preferência na contratação de trabalhador moçambicano, só sendo permitida a contratação de trabalhador estrangeiro em caso de inexistência ou insuficiência de nacionais com as qualificações requeridas para o posto de trabalho.

O empregador moçambicano deve criar condições para que os cargos de maior complexidade técnica, gestão e administração da empresa sejam ocupados por nacionais.

Existem quotas para trabalhadores estrangeiros admitidos em determinada empresa:

- 5% da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;
- 8% da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas; e
- 10% da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.

Excedendo estas quotas, o empregador necessitará de autorização do Ministro do Trabalho para ter trabalhador estrangeiro a seu serviço.

A contratação de estrangeiros para trabalhos de curta duração (inferiores a 30 dias mas prorrogáveis até 90 dias por ano mediante justificação do empregador) não está sujeita ao regime de quotas

Tratando-se de um projeto de investimento, o estabelecimento da percentagem de quotas pode ser superior ou inferior à prevista na Lei do Trabalho assim como pode haver regras de contratação específicas para o projeto a implementar.

O contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro está sujeito a forma escrita e duração limitada, não podendo exceder o período de dois anos que é, porém, renovável. O contrato deve conter obrigatoriamente:

- Identificação das partes;
- Tarefas e atividades acordadas;
- Local de trabalho;
- Duração do contrato (máximo 2 anos);
- Remuneração (incluindo subsídios e benefícios, caso existam);
- Forma de pagamento;
- Data de início e de termo; e
- Data de execução e assinatura de ambas as partes.

The background features a view of Earth from space, showing the curvature of the planet and a bright sun flare in the upper center. Several large, semi-transparent, dark blue geometric shapes, resembling stylized 'V' or 'X' characters, are overlaid on the image. The letters 'IWM' are prominently displayed in a large, white, serif font on the left side.

IWM

SOBRE NÓS

# Quem somos.

A Macedo Vitorino & Associados é um escritório de advogados líder em Portugal. Prestamos assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de atividade, de que destacamos contencioso e arbitragem.

A Macedo Vitorino & Associados mantém relações de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa, dos Estados Unidos e do Brasil, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficiente.

A nossa assessoria inclui:

- Contratação e despedimento individual e coletiva
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social
- Contencioso laboral e acidentes de trabalho

Mais informações sobre a Macedo Vitorino & Associados e nossos serviços em [www.macedovitorino.com](http://www.macedovitorino.com)



# IWM

Inês Coelho Simões  
[isimoes@macedovitorino.com](mailto:isimoes@macedovitorino.com)

Guilherme Dray  
[gdray@macedovitorino.com](mailto:gdray@macedovitorino.com)

Rua do Alecrim 26E | 1200-018 Lisboa | Portugal  
Tel.: +351 213 241 911 | Fax: +351 213 241 929  
[www.macedovitorino.com](http://www.macedovitorino.com)