



A proteção da mulher trabalhadora: uma análise comparativa entre a Lei nº 23/2007 e a Lei nº 13/2023 em Moçambique

The protection of working women: a comparative analysis between Law No. 23/2007 and Law No. 13/2023 in Mozambique

La protección de las mujeres trabajadoras: un análisis comparativo entre la Ley n.º 23/2007 y la Ley n.º 13/2023 en Mozambique

Neucilto Alberto Chapila

Universidade Católica de Moçambique

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4796732625515017>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5832-7426>

Constância Fernando da Silva

Universidade Católica de Moçambique

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7184-900X>

RESUMO

Introdução: Este artigo analisa a evolução da proteção jurídica da mulher trabalhadora em Moçambique mediante uma análise comparativa entre a Lei do Trabalho n.º 23/2007, de 1 de agosto de 2007, e a Lei n.º 13/2023, de 25 de agosto de 2023.

Objetivo: O estudo procura responder à questão de saber em que medida a legislação de 2023 representa um avanço normativo em relação ao regime anterior.

Metodologia: Para evitar uma comparação meramente descritiva, são previamente estabelecidos critérios de avaliação relacionados com a proteção da maternidade, paternidade e corresponsabilidade familiar, proteção contra o assédio e a discriminação, igualdade remuneratória, conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares e organização do tempo de trabalho. Metodologicamente, a pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza jurídico-dogmática e comparativa, baseada na análise dos textos legais, de instrumentos internacionais e da literatura pertinente.

Resultados: A comparação demonstra avanços relevantes na duração da licença de maternidade, na licença de paternidade, na proteção contra o assédio e na explicitação de mecanismos de igualdade e não discriminação. Todavia, também evidencia que determinadas medidas inicialmente atribuídas à nova lei, como a criação de creches ou um direito geral a horário flexível especificamente destinado às mães, não encontram suporte direto no texto legal.

Conclusão: Conclui-se, portanto, que a Lei n.º 13/2023 representa avanço normativo relevante, embora esse avanço seja parcial e não elimine os desafios de implementação e fiscalização.

PALAVRAS-CHAVE: assédio; igualdade de gênero; Moçambique; mulher trabalhadora; proteção da maternidade.

ABSTRACT

Introduction: This article analyses the evolution of the legal protection of women workers in Mozambique through a comparative analysis of Labour Law No. 23/2007 of 1 August and Law No. 13/2023 of 25 August.

Objective: The study examines the extent to which the 2023 legislation represents a normative advance over the previous regime.

Methodology: In order to avoid a merely descriptive comparison, prior assessment criteria are established concerning maternity protection, paternity and family co-responsibility, protection against harassment and discrimination, equal remuneration, reconciliation between work and family responsibilities, and working-time arrangements. Methodologically, the research adopts a qualitative, legal-doctrinal and comparative approach, based on the analysis of legislation, international instruments and relevant literature.

Results: The comparison reveals relevant advances in the duration of maternity leave, paternity leave, protection against harassment, and the explicit strengthening of equality and non-discrimination. However, it also shows that some measures previously attributed to the new law, such as the creation of childcare facilities or a general right to flexible working hours specifically for mothers, are not directly supported by the statutory text.

Conclusion: The article concludes that Law No. 13/2023 represents a relevant normative advance, although this progress is partial and does not eliminate implementation and enforcement challenges.

KEYWORDS: gender equality; harassment; maternity protection; Mozambique; women workers.

RESUMEN

Introducción: Este artículo analiza la evolución de la protección jurídica de las mujeres trabajadoras en Mozambique mediante un análisis comparativo entre la Ley Laboral n.º 23/2007, del 1 de agosto, y la Ley n.º 13/2023, del 25 de agosto.

Objetivo: El estudio pretende responder a la pregunta de hasta qué punto la legislación de 2023 representa un avance normativo en comparación con el régimen anterior.

Metodología: Para evitar una comparación meramente descriptiva, se establecen previamente criterios de evaluación relacionados con la



protección de la maternidad, la paternidad y la corresponsabilidad familiar, la protección contra el acoso y la discriminación, la igualdad salarial, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la organización del tiempo de trabajo. Metodológicamente, la investigación adopta un enfoque cualitativo, jurídico-dogmático y comparativo, basado en el análisis de textos legales, instrumentos internacionales y bibliografía pertinente.

Resultados: La comparación demuestra un progreso significativo en la duración de la baja por maternidad y paternidad, la protección contra el acoso y la inclusión explícita de mecanismos de igualdad y no discriminación. Sin embargo, también revela que ciertas medidas inicialmente atribuidas a la nueva ley, como la creación de guarderías o el derecho general a horarios de trabajo flexibles específicamente para las madres, no están directamente respaldadas por el texto legal.

Conclusión: Por lo tanto, se puede concluir que la Ley N° 13/2023 representa un avance normativo significativo, aunque este avance es parcial y no elimina los desafíos de implementación y supervisión.

PALABRAS CLAVE: acoso; igualdad de género; Mozambique; mujer trabajadora; protección de la maternidad.

INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho constitui uma dimensão essencial da igualdade material e do desenvolvimento econômico e social. A presença feminina no trabalho remunerado, contudo, não elimina as desigualdades estruturais que podem manifestar-se no acesso ao emprego, na progressão profissional, na remuneração, na proteção da maternidade, na conciliação entre vida profissional e familiar e na exposição a práticas discriminatórias ou de assédio. Por essa razão, a proteção jurídica da mulher trabalhadora não deve ser compreendida apenas como um conjunto de benefícios associados à maternidade, mas como parte de um sistema mais amplo de igualdade, dignidade e proteção no trabalho.

No contexto moçambicano, a Constituição da República estabelece o princípio da igualdade entre homens e mulheres e impõe ao Estado a promoção dos direitos da mulher. No plano laboral, a Lei n.º 23/2007¹ representou um marco importante

¹ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto: Lei do Trabalho. *Boletim da República*: I Série, Maputo, n. 31, p. 466-506, 1 ago. 2007. Disponível em:



CHAPILA, Neucilto Alberto; SILVA, Constância F. da. A proteção da mulher trabalhadora: uma análise comparativa entre a Lei n.º 23/2007 e a Lei n.º 13/2023 em Moçambique. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.9, p. 1-18, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.336>.

ao sistematizar direitos especiais ligados à gravidez, maternidade, aleitamento e proteção contra determinadas formas de discriminação. A Lei n.º 13/2023², que revogou aquele diploma, introduziu alterações relevantes no regime de proteção da maternidade e paternidade e passou a disciplinar de forma mais desenvolvida o assédio e a discriminação no trabalho.

O objetivo deste artigo consiste em avaliar, por meio de uma análise comparativa, se e em que medida a Lei n.º 13/2023 representa um avanço em relação à Lei n.º 23/2007 na proteção da mulher trabalhadora. A questão não pode ser respondida apenas pela identificação de novas disposições. É necessário estabelecer previamente os parâmetros que permitem qualificar determinada alteração legislativa como avanço, permanência ou retrocesso.

A pesquisa é qualitativa, de natureza jurídico-dogmática, documental e comparativa. O *corpus* principal é constituído pelas Leis n.º 23/2007 e 13/2023, complementado pela Constituição da República de Moçambique, convenções internacionais relevantes e literatura especializada. A análise comparativa será desenvolvida em duas etapas: primeiro, serão identificados e interpretados os dispositivos de cada diploma relacionados com os critérios selecionados; segundo, os resultados serão confrontados para determinar a direção da evolução normativa.

O artigo está organizado em três partes principais. A primeira apresenta o enquadramento teórico, constitucional e internacional e estabelece os critérios de avaliação. A segunda realiza a análise comparativa dos dois regimes legais. A terceira discute criticamente os resultados e avalia em que medida a Lei n.º 13/2023 representa avanço, permanência ou ausência de alteração relevante.

<https://www.inss.gov.mz/wp-content/uploads/2024/04/Lei-23-2007-de-1de-Agosto-Lei-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2026.

² REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto: Lei do Trabalho. *Boletim da República*: I Série, Maputo, n. 31, p. 466-506, 1 ago. 2007. Disponível em: <https://www.inss.gov.mz/wp-content/uploads/2024/04/Lei-23-2007-de-1de-Agosto-Lei-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2026.



1 Enquadramento teórico e jurídico da proteção da mulher trabalhadora

1.1 Gênero e trabalho

A categoria gênero permite compreender que muitas desigualdades existentes no mundo do trabalho não decorrem exclusivamente de diferenças biológicas, mas de construções sociais e institucionais que distribuem papéis, oportunidades e responsabilidades de forma desigual. Scott³ sustenta que gênero constitui uma categoria útil para a análise histórica porque permite identificar relações de poder e os processos pelos quais determinadas diferenças são socialmente produzidas e naturalizadas.

No domínio laboral, essa perspectiva é particularmente relevante porque as responsabilidades associadas à reprodução e ao cuidado têm historicamente incidido de modo desproporcional sobre as mulheres. A proteção jurídica da maternidade, portanto, não deve ser confundida com tratamento privilegiado. Quando destinada a compensar desigualdades concretas ou a proteger a saúde da trabalhadora e da criança, pode constituir instrumento de igualdade material.

No contexto moçambicano, a literatura indicada no manuscrito aponta a persistência de desigualdades relacionadas com discriminação, maternidade, remuneração e assédio. A existência de normas jurídicas mais protetivas é, por isso, condição necessária, mas não suficiente, para a transformação dessas desigualdades.

1.2 Princípios constitucionais e internacionais de proteção à mulher

A Constituição da República de Moçambique⁴ consagra, no artigo 36º, a igualdade entre homens e mulheres e, no artigo 123º, estabelece deveres estatais

³ Scott, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, [Porto Alegre], v.20, n.2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

⁴ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Constituição da República de Moçambique*. Maputo: Imprensa Nacional, 16 nov. 2004.



de promoção dos direitos da mulher e de eliminação das formas de discriminação. Esses princípios funcionam como parâmetros de interpretação da legislação laboral e justificam a adoção de medidas destinadas a assegurar igualdade substancial.

No plano internacional, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)⁵, estabelece obrigações de eliminação da discriminação contra as mulheres, inclusive no emprego. As Convenções nº 100 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relacionam-se, respetivamente, com a igualdade de remuneração e a não discriminação em matéria de emprego e ocupação. A Convenção nº 183 da OIT constitui referência internacional específica em matéria de proteção da maternidade.

A comparação entre os dois diplomas laborais deve, assim, considerar não apenas a quantidade de direitos previstos, mas também a sua capacidade de concretizar igualdade, dignidade, saúde e conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

1.3 Critérios para avaliar o avanço da legislação

Para responder à questão central do artigo, considera-se avanço normativo a alteração legislativa que, relativamente ao regime anterior, amplie a proteção jurídica, aumente a intensidade da tutela, crie mecanismos mais claros de prevenção ou responsabilização, ou torne mais efetivo o exercício de um direito anteriormente reconhecido. Permanência corresponde à manutenção substancial do regime anterior, enquanto retrocesso designa a redução da proteção anteriormente assegurada.

Com base na literatura e nos objetivos da pesquisa, são selecionadas seis dimensões de comparação: (i) licença de maternidade; (ii) licença de paternidade e corresponsabilidade familiar; (iii) assédio moral e sexual e proteção contra

⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**. Nova Iorque: ONU, 18 dez. 1979.



discriminação; (iv) igualdade remuneratória; (v) apoio à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, incluindo a questão das creches; e (vi) organização e flexibilidade do tempo de trabalho.

A licença de maternidade será avaliada segundo a duração e o alcance da proteção conferida à trabalhadora. A licença de paternidade será apreciada em função da duração do afastamento e da sua contribuição para a corresponsabilidade no cuidado dos filhos. O assédio será analisado considerando a existência de definição jurídica, qualificação da conduta, consequências disciplinares e mecanismos de reparação. A igualdade remuneratória será apreciada a partir da proibição de discriminação salarial e da garantia de remuneração igual por trabalho igual. A conciliação trabalho-família será examinada a partir de medidas diretamente previstas nos diplomas, não podendo ser atribuídas à lei medidas que nela não encontrem fundamento textual. Por fim, a flexibilidade do tempo de trabalho será avaliada apenas quando o diploma conceder efetivamente mecanismos específicos ou gerais suscetíveis de favorecer a conciliação.

Esses critérios não pretendem esgotar todas as dimensões da proteção laboral feminina. Constituem, antes, um quadro analítico delimitado, que permite transformar a comparação jurídica em uma avaliação fundamentada da evolução legislativa.

2 Análise comparativa das leis

A análise comparativa adotada neste estudo não consiste em mera enumeração de matérias presentes em cada diploma. O procedimento parte da identificação dos dispositivos legais relevantes em cada lei, segue-se a sua interpretação quanto ao conteúdo e alcance da proteção e, finalmente, realiza-se o confronto entre os regimes à luz dos seis critérios estabelecidos na seção anterior. A análise distingue, portanto, entre a existência formal de um direito, a intensidade da proteção conferida e a existência de mecanismos de tutela ou responsabilização.



A comparação é predominantemente normativa. Não se pretende demonstrar empiricamente a eficácia social da Lei nº 13/2023, uma vez que o estudo não recorre a entrevistas, inquéritos ou dados estatísticos longitudinais. Assim, quando se afirma que houve avanço, trata-se de avanço normativo, isto é, de melhoria identificável no conteúdo jurídico da proteção. A efetividade prática é discutida como problema distinto e depende de fiscalização, conhecimento dos direitos, acesso à justiça e capacidade institucional.

2.1 Proteção da mulher trabalhadora na Lei nº 23/2007⁶

A Lei nº 23/2007 dedicou uma subsecção específica à proteção da maternidade e da paternidade. O artigo 10.º estabelecia que o Estado garantia proteção aos pais ou tutores no exercício da função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da realização profissional, e reconhecia direitos especiais relacionados com maternidade, paternidade e cuidado dos filhos.

O artigo 11.º constituía o núcleo da proteção específica da mulher trabalhadora. Durante a gravidez e após o parto, a trabalhadora tinha direito a não realizar, sem diminuição da remuneração, trabalhos clinicamente desaconselháveis ao seu estado; a não prestar trabalho noturno, excecional ou extraordinário, nem ser transferida do local habitual de trabalho a partir do terceiro mês de gravidez, salvo nas hipóteses previstas na lei; e a interromper o trabalho para aleitação, em dois períodos de meia hora ou em um período de uma hora no horário contínuo, sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano.

O mesmo artigo estabelecia proteção contra o despedimento sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto, proibia a ocupação da mulher em trabalhos prejudiciais à sua saúde ou função reprodutora e determinava o respeito

⁶ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto: Lei do Trabalho. *Boletim da República*: I Série, Maputo, n. 31, p. 466-506, 1 ago. 2007. Disponível em: <https://www.inss.gov.mz/wp-content/uploads/2024/04/Lei-23-2007-de-1de-Agosto-Lei-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2026.



pela sua dignidade. Também qualificava como sujeitas a procedimento disciplinar as condutas praticadas no local de trabalho que atentassem contra a dignidade da mulher trabalhadora.

O artigo 12.º previa licença por maternidade de sessenta dias consecutivos, com possibilidade de início vinte dias antes da data provável do parto, e disciplinava situações de risco clínico e internamento. Para o pai, a lei previa licença por paternidade de apenas um dia, a cada dois anos, a ser gozada no dia seguinte ao nascimento do filho.

Quanto à igualdade remuneratória, o artigo 108.º, nº 3, determinava que todo trabalhador, sem distinção de sexo, entre outros fatores, tinha direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual. A proteção não era, portanto, inexistente; havia uma regra de igualdade remuneratória. A questão que se coloca é se a Lei nº 13/2023 a desenvolveu ou apenas a manteve.

A Lei nº 23/2007, assim, apresentava um conjunto significativo de garantias de maternidade, aleitamento, proteção da saúde e estabilidade laboral da gestante e puérpera. O seu regime de paternidade era, porém, bastante reduzido, e não havia uma disciplina tão desenvolvida quanto a de 2023 para o assédio como categoria jurídica autónoma.

2.2 Proteção da mulher trabalhadora na Lei nº 13/2023⁷

A Lei nº 13/2023 revogou a Lei nº 23/2007. O próprio texto da nova lei afirma que a revisão se justificava pela necessidade de ajustar o regime laboral à dinâmica do desenvolvimento socioeconômico do país. O Ministério do Trabalho, ao assinalar a entrada em vigor do novo diploma, informou que a aprovação ocorreu por consenso e foi precedida de debates, discussões e harmonização no âmbito da Comissão Consultiva do Trabalho, com participação dos parceiros sociais.

⁷ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto: Nova Lei do Trabalho. **Boletim da República**: I Série, Maputo, n. 163, 2. Suplemento, p. 23-65, 25 ago. 2023.



Todavia, a documentação oficial consultada não permite concluir, por si só, que a proteção da mulher trabalhadora tenha constituído fundamento autônomo e determinante da aprovação da Lei n.º 13/2023. Há evidência de um processo de revisão amplo e participativo, mas não é metodologicamente seguro atribuir ao legislador uma intenção específica sobre o trabalho feminino sem suporte documental adicional. A análise deste artigo, por isso, concentra-se no conteúdo efetivamente aprovado.

O artigo 12.º da nova lei reafirma a proteção da maternidade e paternidade e reconhece direitos especiais relacionados com maternidade, paternidade e cuidado dos filhos. O artigo 13.º mantém várias das garantias já existentes em 2007: proteção contra trabalhos clinicamente desaconselháveis, restrições ao trabalho noturno, excecional e extraordinário a partir do terceiro mês de gravidez, direito à amamentação sem perda de remuneração e proteção contra a cessação do contrato durante a gravidez e até um ano após o termo da licença, ressalvadas as hipóteses legais.

Há, contudo, alterações relevantes. O artigo 14.º aumenta a licença por maternidade para noventa dias consecutivos, podendo iniciar vinte dias antes da data provável do parto. A lei também disciplina a suspensão da licença em caso de internamento e estabelece que a remuneração durante a licença se rege pelo regime da segurança social obrigatória.

O artigo 15.º amplia significativamente a licença por paternidade, passando de um dia, no regime de 2007, para sete dias, iniciados no dia seguinte ao nascimento. Além disso, prevê sessenta dias de licença nos casos de morte ou incapacidade da progenitora e admite, em determinadas circunstâncias, a comutação da licença entre cônjuges que trabalhem para o mesmo empregador. A alteração reforça a dimensão de corresponsabilidade familiar, embora a licença ordinária continue a ser relativamente curta.

No campo da igualdade e não discriminação, o artigo 5.º estabelece a não discriminação, entre outros fatores, em razão do sexo, e o artigo 55.º assegura



igualdade de direitos no trabalho independentemente do sexo, gênero e outras condições, admitindo medidas de discriminação positiva destinadas a grupos vulneráveis. Trata-se de uma formulação relevante porque explicita a possibilidade de medidas corretivas destinadas a prevenir ou corrigir desigualdades.

Uma das alterações mais expressivas está no tratamento do assédio. Os artigos 67.º e 68.º qualificam o assédio, incluindo o assédio sexual, como infração disciplinar e definem o fenômeno de forma abrangente, incluindo comportamentos suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico e violência e assédio com base no gênero. O artigo 68.º também caracteriza o assédio sexual baseado no gênero e prevê consequências quando praticado pelo empregador, superior hierárquico ou mandatário. A prática de assédio pode ainda gerar direito a indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Quanto à igualdade remuneratória, a nova lei mantém a regra de igualdade de direitos e o dever do empregador de pagar remuneração justa. Contudo, não se deve afirmar, sem qualificação, que a Lei nº 13/2023 criou um mecanismo específico e detalhado de igualdade salarial por trabalho de igual valor. A comparação demonstra continuidade do princípio de igualdade e reforço geral da não discriminação, mas não autoriza a conclusão de que tenha sido criado um sistema autônomo de transparência ou auditoria salarial.

Também não se identifica, no texto legal consultado, uma obrigação geral de criação de creches pelas empresas ou um incentivo específico à criação de creches que possa ser apresentado como inovação normativa central da Lei nº 13/2023. Do mesmo modo, a lei não institui um direito geral da mãe trabalhadora a horário flexível nos termos afirmados na versão inicial do manuscrito. Existem mecanismos de organização do tempo de trabalho e direitos ligados à maternidade e aleitamento, mas não é adequado transformá-los em um direito geral e específico de flexibilidade horária para mães com filhos pequenos.



3 Discussão dos resultados

A comparação permite verificar que a Lei nº 13/2023⁸ representa avanço normativo em algumas dimensões, continuidade em outras e ausência de inovação específica em determinadas matérias. O resultado é, portanto, mais preciso do que a afirmação genérica de que a nova lei teria ampliado todas as formas de proteção do trabalho feminino.

A primeira diferença expressiva está na licença de maternidade. A Lei nº 23/2007⁹ assegurava sessenta dias, enquanto a Lei nº 13/2023 passou a assegurar noventa dias. Há, nesse ponto, um aumento objetivo da proteção temporal da trabalhadora e da criança, razão pela qual o critério conduz à conclusão de avanço normativo.

A segunda diferença encontra-se na paternidade. A passagem de um dia de licença a cada dois anos para sete dias constitui uma ampliação muito significativa. Embora a licença continue limitada quando comparada com modelos de corresponsabilidade parental mais desenvolvidos, a alteração representa avanço em relação ao regime anterior, sobretudo porque reconhece maior participação do pai no cuidado inicial da criança.

No que respeita ao assédio, a evolução é ainda mais evidente. O regime de 2007 protegia a dignidade da mulher e submetia determinadas condutas a procedimento disciplinar, mas a Lei nº 13/2023 passou a definir assédio, incluindo assédio sexual e assédio baseado no gênero, e a associá-lo a consequências disciplinares, indenizatórias e contraordenacionais. A nova disciplina aumenta a previsibilidade jurídica e fortalece os mecanismos de tutela.

⁸ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto: Nova Lei do Trabalho. **Boletim da República**: I Série, Maputo, n. 163, 2. Suplemento, p. 23-65, 25 ago. 2023.

⁹ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto: Lei do Trabalho. **Boletim da República**: I Série, Maputo, n. 31, p. 466-506, 1 ago. 2007. Disponível em: <https://www.inss.gov.mz/wp-content/uploads/2024/04/Lei-23-2007-de-1de-Agosto-Lei-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2026.



Quanto à igualdade remuneratória, a evolução é mais moderada. A Lei nº 23/2007 já proibia distinções salariais por sexo e assegurava salário e regalias iguais por trabalho igual. A Lei nº 13/2023 mantém e enquadra a igualdade e não discriminação de forma ampla, inclusive com admissão de medidas de discriminação positiva. Assim, é mais adequado falar em reforço do quadro geral de igualdade do que em criação de um direito inteiramente novo.

No critério da conciliação trabalho-família, a análise exige maior cautela. A Lei nº 23/2007 já previa pausas para aleitação e faltas justificadas para assistência a filhos menores em determinadas circunstâncias. A Lei nº 13/2023 mantém a proteção da amamentação e amplia a licença de maternidade e paternidade. Não obstante, não há base suficiente para afirmar que a nova lei tenha criado um regime geral de creches empresariais. Por isso, a comparação deve registrar a persistência de uma lacuna normativa específica nessa matéria.

A mesma cautela é necessária em relação à flexibilidade do horário. A existência de modalidades gerais de organização do tempo de trabalho não equivale à criação de um direito específico da mulher trabalhadora à flexibilidade por razões familiares. Nesse critério, o resultado deve ser classificado como permanência ou avanço apenas parcial, dependendo do mecanismo concreto invocado, e não como inovação específica em favor das mães.

A Tabela 1 sintetiza os principais resultados da comparação à luz dos critérios previamente estabelecidos.

Tabela 1 - Comparativo da proteção do trabalho feminino nas Leis n.º 23/2007 e n.º 13/2023.

Critério	Lei n.º 23/2007	Lei n.º 13/2023	Avaliação
Licença de maternidade	60 dias consecutivos.	90 dias consecutivos.	Avanço
Licença de paternidade	1 dia, de dois em dois anos.	7 dias; 60 dias em caso de morte ou incapacidade da progenitora.	Avanço



Assédio moral/sexual	Proteção da dignidade e procedimento disciplinar por atos atentatórios da dignidade da mulher; sem regime sistemático de assédio.	Definição legal de assédio, incluindo assédio sexual e baseado no gênero, com consequências disciplinares, indenizatórias e contraordenacionais.	Avanço significativo
Igualdade remuneratória	Igualdade de salário e regalias por trabalho igual, sem distinção de sexo.	Igualdade de direitos e não discriminação por sexo/gênero; manutenção e reforço do princípio geral.	Continuidade com reforço
Creches/apoio à maternidade	Não há obrigação geral de criação de creches.	Não há base textual suficiente para afirmar obrigação geral de criação de creches.	Sem inovação específica
Flexibilidade do tempo de trabalho	Proteções ligadas à gravidez, maternidade e aleitamento; sem direito geral específico de flexibilidade para mães.	Mantém proteções de maternidade e introduz/organiza modalidades laborais, mas sem direito geral específico da mãe a horário flexível.	Avanço limitado/sem inovação específica

Fonte: Elaborada pelos autores.

A leitura conjunta dos resultados permite concluir que a Lei nº 13/2023 não deve ser apresentada como uma ruptura absoluta com o regime anterior. Muitas das garantias centrais da maternidade foram preservadas e aperfeiçoadas. O avanço reside sobretudo na ampliação quantitativa de alguns direitos e na maior densidade normativa de determinados mecanismos de tutela.

É igualmente necessário distinguir avanço normativo de efetividade social. A existência de noventa dias de licença, por exemplo, não assegura por si só que todas as trabalhadoras consigam exercer o direito sem obstáculos. Do mesmo modo, a



criminalização ou sancionamento disciplinar do assédio não elimina automaticamente a subnotificação, o medo de retaliação ou as dificuldades probatórias. A efetividade dependerá da fiscalização, do conhecimento dos direitos, dos mecanismos de denúncia e da capacidade das instituições laborais e judiciais.

O próprio processo de aprovação da Lei nº 13/2023 reforça a necessidade de compreender a reforma como resultado de uma revisão ampla do regime laboral. A informação oficial do Ministério do Trabalho indica que a lei foi aprovada por consenso das bancadas parlamentares e após debates e harmonização com os parceiros sociais. Isso demonstra que a reforma não resultou apenas da alteração isolada de regras relativas à mulher trabalhadora. A documentação oficial consultada, contudo, não permite afirmar que a igualdade de gênero tenha sido fundamento autónomo da reforma. Essa distinção é importante para evitar atribuir ao processo legislativo uma finalidade que as fontes consultadas não comprovam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão central deste estudo consistiu em determinar se a Lei nº 13/2023 representa avanço em relação à Lei nº 23/2007 na proteção da mulher trabalhadora em Moçambique. A análise comparativa, realizada com base em critérios previamente definidos, permite responder afirmativamente, mas com algumas qualificações.

O avanço é mais evidente na licença de maternidade, que passou de sessenta para noventa dias, e na licença de paternidade, que passou de um dia a cada dois anos para sete dias, com proteção ampliada em situações de morte ou incapacidade da progenitora. Também é expressivo o desenvolvimento do regime de assédio, com definição legal, inclusão do assédio sexual e baseado no gênero e previsão de consequências disciplinares, indemnizatórias e contraordenacionais.

Em matéria de igualdade remuneratória, a Lei n.º 13/2023 representa sobretudo continuidade e reforço de princípios já presentes na Lei n.º 23/2007. Não



se deve afirmar que a nova lei criou um regime completo e autônomo de igualdade salarial por trabalho de igual valor, pois essa conclusão não resulta diretamente dos dispositivos analisados. Da mesma forma, não se encontrou fundamento suficiente para sustentar que a Lei nº 13/2023 tenha instituído uma obrigação geral de criação de creches ou um direito geral da mãe a horário flexível.

Assim, o principal resultado do estudo é que a Lei nº 13/2023 representa um avanço normativo relevante, mas não absoluto. A reforma aumenta a proteção em dimensões fundamentais, preserva outras garantias e deixa subsistir desafios relacionados com conciliação trabalho-família e efetividade prática.

Recomenda-se, em primeiro lugar, o reforço da fiscalização do cumprimento das normas de proteção da maternidade, paternidade e não discriminação. Em segundo lugar, devem ser fortalecidos os mecanismos seguros e confidenciais de denúncia de assédio e discriminação. Em terceiro lugar, importa desenvolver ações de formação dirigidas a empregadores, trabalhadores, sindicatos e agentes da administração do trabalho. Em quarto lugar, políticas públicas complementares de apoio à conciliação entre trabalho e família podem preencher espaços que não foram integralmente resolvidos pela legislação laboral.

Por fim, pesquisas futuras devem avaliar empiricamente a implementação da Lei nº 13/2023, especialmente quanto ao exercício efetivo da licença de maternidade e paternidade, à incidência e denúncia de assédio, às diferenças remuneratórias e às dificuldades de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Essa investigação permitiria complementar a presente análise normativa com dados sobre a efetividade social da reforma.

REFERÊNCIAS

BALTAZAR, P. M. **Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique (desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto)**. 2015. 498 f. Tese (Doutorado em Direito Privado) - Instituto Superior de Ciências e Tecnologias de Moçambique; Universidade Nova de Lisboa, Maputo, 2015. Disponível em:



CHAPILA, Neucilto Alberto; SILVA, Constância F. da. A proteção da mulher trabalhadora: uma análise comparativa entre a Lei nº 23/2007 e a Lei nº 13/2023 em Moçambique. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.9, p. 1-18, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.336>.

https://run.unl.pt/bitstream/10362/19836/1/Baltazar_2016.pdf. Acesso em: 28 ago. 2026.

MARQUES, A. C. **Gênero, trabalho e direitos em Moçambique**. Maputo: Editora Jurídica Moçambicana, 2021.

NHAMBOSSA, J. **Direito do Trabalho Moçambicano: fundamentos e prática**. Maputo: Escolar Editora, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**. Nova Iorque: ONU, 18 dez. 1979.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração**. Genebra: OIT, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: OIT, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 183 sobre proteção da maternidade**. Genebra: OIT, 2000.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto: Nova Lei do Trabalho. **Boletim da República: I Série**, Maputo, n. 163, 2. Suplemento, p. 23-65, 25 ago. 2023.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto: Lei do Trabalho. **Boletim da República: I Série**, Maputo, n. 31, p. 466-506, 1 ago. 2007. Disponível em: <https://www.inss.gov.mz/wp-content/uploads/2024/04/Lei-23-2007-de-1de-Agosto-Lei-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2026.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. **Constituição da República de Moçambique**. Maputo: Imprensa Nacional, 16 nov. 2004.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [Porto Alegre], v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.



Neucilto Alberto Chapila

Professor auxiliar da Faculdade da Universidade Católica de Moçambique. Doutor em Direito Privado. Mestre em Direito Civil. Licenciado em Direito. Pós- Doutor em Direito pela Nova Scholl of Law. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/4796732625515017>. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-5832-7426>. **E-mail:** nchapila@ucm.ac.mz.

Constância Fernando da Silva

Mestranda em Gestão de Recursos Humanos - Faculdade de Educação e Comunicação da Universidade Católica de Moçambique. **E-mail:** cfsilva@ucm.ac.mz. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-7184-900X>.

