

# O QUADRO LEGAL

**Edição II  
Junho 2009**

## Para Emprego em Moçambique



**Produzido por:**



## CONTEÚDO

1.	Introdução .....	3
2.	Glossário de termos.....	4
3.	Análise Geral do Quadro Constitucional e Estatutário .....	5
4.	Análise Geral do Quadro Judicial e Administrativo.....	5
5.	Princípios gerais da Lei do Trabalho.....	7
5.1	Protecção da maternidade e da paternidade.....	8
6.	Fontes do direito do trabalho e códigos de boa conduta.....	9
7.	Sujeitos da relação individual de trabalho .....	10
7.1	Menores .....	10
7.2	Portadores de deficiência.....	10
7.3	Trabalhadores estudantes.....	10
7.4	Estrangeiros.....	11
8.	Tipos de empresas.....	15
9.	Tipos de Contratos de Trabalho .....	15
9.1	Contratos a prazo .....	16
9.2	Contratos em regime livre e de avença.....	17
9.3	Contrato de trabalho temporário .....	17
9.4	Regimes especiais de trabalho .....	18
9.5	Período probatório .....	22
Lista de verificação .....		22
10.	Horário de Trabalho, Salários e Incentivos.....	23
10.1	O Horário de Trabalho .....	23
10.2	Trabalho excepcional, trabalho extraordinário e trabalho nocturno .....	24
10.3	Interrupção do Trabalho.....	25
10.4	Remuneração do Trabalho .....	26
10.5	O Salário Mínimo .....	27
11.	Férias e faltas .....	28
11.1	Faltas justificadas.....	29
11.2	Ausência por doença .....	30
12.	Medidas disciplinares e processo disciplinar .....	32
13.	A rescisão do contrato de trabalho .....	34
14.	Direitos colectivos e instrumentos de regulamentação colectiva.....	38
15.	Procedimentos de greve.....	41
16.	Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho.....	43
17.	Promoção do emprego.....	45
18.	Testes, Exames Médicos e HIV/SIDA.....	46
19.	Resolução de Conflitos.....	48
20.	Inspecção do Trabalho.....	49
Lista de verificação .....		50
21.	Segurança Social .....	51
22.	Comissão Consultiva de Trabalho (CCT).....	58
23.	Consultas entre os empregadores e os trabalhadores .....	59
24.	Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares.....	59
25.	Gestão de documentos essenciais.....	60
25.1	Processo individual.....	60
25.2	Relação nominal .....	60
25.3	Plano de férias .....	61
25.4	Horário de trabalho.....	61
25.5	Regulamento interno .....	61
25.6	Folha de salários .....	62
Lista de verificação .....		62
26.	Anexo I Legislação Principal Consultada.....	63
27.	Anexo II Modelo de Contrato de Trabalho (Actualizado) .....	65
28.	anexo iii Modelos de Peças para Processos Disciplinares (actualizado) .....	60

## 1. Introdução

O presente manual é parte de uma série que tem como objectivo assistir os investidores, novos e existentes, na criação, desenvolvimento e operação de negócios em Moçambique. O manual, disponível em Português e Inglês, tem como objectivo oferecer um guião de fácil consulta baseado na Lei n.º 23/2007 e outra legislação relacionada.

O manual foi desenvolvido pela ACIS (Associação Comercial & Industrial de Sofala) em conjunto com a SAL & Caldeira Advogados e Consultores Lda com o apoio de GTZ APSP (Ambiente Propício para o Sector Privado).

Onde relevante, as questões mencionadas no presente manual são fundamentadas, em nota de rodapé, por diplomas legislativos específicos. A maior parte da legislação que suporta a informação dada abaixo está disponível em Português e Inglês da ACIS, e os outros livros da “Quadro Legal” série estão disponíveis na página de Internet da ACIS, [www.acisofala.com](http://www.acisofala.com).

Ao longo da elaboração do presente manual, deparámo-nos, por vezes, com a discórdia sobre quais os procedimentos correctos. Descobrimos que tal se devia ao facto de, em alguns casos, os mesmos assuntos serem tratados diferentemente em diferentes zonas do País. Pese embora a fonte legal reguladora de matérias laborais seja nacional, interpretações locais da lei podem resultar em práticas locais distintas. Tomámos como ponto de partida as práticas que vigoram na Província de Sofala.

Enquanto tentamos o nosso melhor para sermos precisos, poderemos ter cometido alguns erros, e certamente omitimos alguns factos. Também, a lei e a administração pública constituem assuntos dinâmicos, e é muito provável que num futuro próximo, algumas leis e regulamentos aqui descritos sejam alterados.

Caso detetem qualquer erro ou omissão queiram, por favor, informar-nos para que os possamos corrigir na próxima versão do manual. Entretanto, a prudência obriga-nos a renunciar à responsabilidade pelos erros ou omissões. Em matérias específicas ou caso de dúvidas, os leitores devem consultar um jurista.

Os direitos autorais deste manual pertencem conjuntamente a ACIS, SAL & Caldeira e a GTZ APSP. Se citar algo deste manual, favor fazê-la notando a fonte. Todos os direitos são reservados.

## 2. Glossário de termos

Veja abaixo a lista (não exaustiva) de alguns dos termos que encontrará ao tratar de assuntos laborais.

<b>Alvará</b>	Licença de autorização do exercício da actividade comercial
<b>Assinatura Reconhecida</b>	Assinatura num documento comparada com a de um documento de identidade e reconhecida como correspondente pelo <b>Notário</b> .
<b>Autorização de Trabalho</b>	Autorização de trabalho emitida pelo Ministério do Trabalho a trabalhadores estrangeiros, fora do regime de quotas. Normalmente válida por 2 anos.
<b>BI</b>	Documento de identificação Moçambicano. Todo o trabalhador Moçambicano deve ter o seu <b>BI</b> actualizado.
<b>Caderneta de Controle Sanitário</b>	O livro da inspecção de saúde e segurança. Depois de adquirido é carimbado pelo <b>CHAEM</b> . Deve estar disponível para inspecção nas instalações da sociedade.
<b>Cartão de Contribuinte</b>	Cartão de identificação individual de segurança social providenciado pelo <b>INSS</b> (Instituto Nacional de Segurança Social) para cada trabalhador. Deve-se arquivar uma cópia no processo individual do trabalhador.
<b>Cartão de Desemprego</b>	Documento de registo do Departamento Provincial de Trabalho. Todo o trabalhador novo deve adquirir um.
<b>Certidão de Quitação</b>	Uma declaração emitida pelo Ministério das Finanças ou pelo INSS afirmando que a sociedade cumpriu todas as suas obrigações fiscais ou de segurança social. Estes documentos são necessários para os pedidos de autorizações de trabalho.
<b>CHAEM</b>	Departamento provincial de saúde que inspeciona as instalações de uma sociedade por razões de segurança e de saúde antes da abertura da sociedade, e realiza exames de saúde a novos trabalhadores. <b>CHAEM</b> pode inspecionar as instalações das sociedades a qualquer momento.
<b>Cópia autenticada</b>	Cópia de um documento comparado com o original e carimbado como correspondente pelo <b>Notário</b> .
<b>DIRE</b>	Documento de Identificação e Residência para Estrangeiros, emitido pelo Departamento de Imigração Provincial com base numa <b>Autorização de Trabalho</b> . Emitido pelas Direcções Provinciais de Migração, devendo ser renovado anualmente.
<b>Folha de Salário</b>	Esta deve ser feita em duplicado, assinadas ambas as cópias pelo trabalhador, o qual deve receber uma cópia com o descritivo do seu salário. A folha deve descrever todas as deduções ao salário e deve ser submetida mensalmente à Direcção Provincial de Trabalho até ao décimo dia do mês subsequente.
<b>Horário de Trabalho</b>	O <b>horário de trabalho</b> determina as horas de início e termo durante as quais a sociedade estará em funcionamento, aprovado pelo Direcção Provincial de Trabalho e afixado no local de trabalho da sociedade.
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de Segurança Social. Todos os trabalhadores descontam 3% dos seus salários deduzidos na fonte, aos quais o empregador adiciona uma contribuição de 4%. Os pagamentos são feitos mensalmente até ao décimo dia do mês subsequente.
<b>IRPS</b>	Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares. Imposto retido na fonte de todos os trabalhadores alistados na folha de salários (nacionais e estrangeiros) pago pelo empregador até ao vigésimo dia do mês. Pago de acordo com as faixas de impostos.
<b>Notário</b>	O Registo Provincial e Departamento de Notário, responsável pelo registo de sociedades, preparação de certos documentos legais, autenticação de assinaturas e documentos, etc.
<b>NUIT</b>	Número único de identificação tributária, solicitado por formulário Modelo 05.
<b>Plano de Ferias</b>	O <b>Plano de Férias</b> é elaborado anualmente nos termos da Lei de Trabalho e afixado no local de trabalho da sociedade.
<b>Processo Individual</b>	Deve ser aberto um processo individual para todo o trabalhador novo, e deve conter uma fotografia, o contrato de trabalho, <b>cartão de desemprego</b> , certificado sanitário emitido

	pelo <b>CHAEM</b> , assim como cópias de quaisquer processos disciplinares ou promoções, etc.
<b>Procuração</b>	Documento preparado pelo notário disponível com diferentes poderes permitindo à parte mandatada desempenhar amplas ou limitadas funções em nome da sociedade.
<b>Relação Nominal</b>	Lista de todos os trabalhadores (nacionais e estrangeiros, incluindo os sócios) mencionados na <b>Folha de Salários</b> , incluindo detalhes sobre o salário, classe, nível, qualificações, etc. A <b>Relação Nominal</b> deve ser renovada anualmente e afixada no local de trabalho da sociedade.
<b>Seguro Colectivo</b>	Seguro dos trabalhadores que deve ser pago por todas as sociedades para todos os trabalhadores, cobrindo acidentes de trabalho e outros problemas não cobertos pelo INSS.

### 3. Análise Geral do Quadro Constitucional e Estatutário

Considerando os objectivos do presente manual, será considerada a seguinte legislação laboral Moçambicana:

- (i) A Constituição da República de Moçambique de 2004 (a “Constituição”);
- (ii) Convenções internacionais das quais Moçambique é signatário;
- (iii) A Lei 23/2007, de 01 de Agosto (a “Lei de Trabalho”);
- (iv) Lei nº 8/98 de 20 de Julho (a “Lei 8/98” lei do trabalho em vigor até 30 de Outubro de 2007);
- (v) Outras leis e regulamentos anteriores à Lei de Trabalho mas que continuam em vigor; e
- (vi) Legislação sectorial específica que aborda questões laborais.

A última categoria, a qual inclui, por exemplo, a regulamentação de saúde e segurança em algumas áreas tais como mineração e operação de produtos petrolíferos, está fora do alcance do presente manual.

A Constituição proíbe o trabalho compulsivo excepto o realizado no contexto da legislação penal.<sup>1</sup> Estabelece que todos os trabalhadores têm direito à justa remuneração, ao descanso, a férias e a um ambiente de trabalho seguro e higiénico.<sup>2</sup> Os trabalhadores só podem ser despedidos conforme os casos e termos estabelecidos na lei. Os trabalhadores têm a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos, conforme regulado por lei;<sup>3</sup> tem direito à greve, e os *lock-outs* são proibidos.<sup>4</sup>

Nenhum destes princípios gerais, grandemente senão universalmente aceites, são controversos em Moçambique. As diferenças entre os trabalhadores e os empregadores quanto ao quadro legal laboral têm como referência a Lei de Trabalho e não a Constituição.

### 4. Análise Geral do Quadro Judicial e Administrativo

O quadro judicial para as relações laborais em Moçambique é estabelecido pela Lei nº 18/92 de 14 de Outubro (a “Lei dos Tribunais de Trabalho”). A Lei dos Tribunais de Trabalho criou formalmente os tribunais de trabalho considerados como instituições judiciais distintas conforme o Artigo 223, número 2, da Constituição.

<sup>1</sup> N° 2 do art. 84 da Constituição.

<sup>2</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do artigo 85.

<sup>3</sup> *Ibid.*: art. 86.

<sup>4</sup> *Ibid.*: art. 87.

A Lei dos Tribunais de Trabalho prevê a existência de tribunais de trabalho distritais e provinciais.<sup>5</sup> As qualificações geralmente aplicáveis aos juizes e oficiais de justiça nos tribunais comuns são aplicáveis aos tribunais de trabalho.<sup>6</sup>

A jurisdição dos tribunais de trabalho cobre “questões de trabalho e as emergentes de doenças profissionais e de acidentes de trabalho,”<sup>7</sup> assim como questões emergentes de contravenções às normas de trabalho e de segurança social, incluindo a cobrança de multas impostas pela Inspeção do Trabalho.<sup>8</sup>

As petições ou requerimentos conforme a Lei dos Tribunais de Trabalho podem ser apresentadas ao tribunal por escrito ou verbalmente, sendo aí reduzidas a escrito.<sup>9</sup> Esta medida pretende que os trabalhadores, que tendem a ser menos letrados e podem ter dificuldades em reclamar, tenham melhor acesso aos tribunais. Os procedimentos laborais são deliberadamente mais simples que os procedimentos civis, por razões similares.<sup>10</sup> No geral, o Código de Processo Laboral é aplicável, mas os tribunais de trabalho tem considerável liberdade para aplicar procedimentos mais simples do que os estabelecidos naquele código de modo a contribuir melhor para o efeito do princípio da economia processual.<sup>11</sup>

Os tribunais de trabalho devem procurar a conciliação entre as partes sempre que a considerem possível antes de iniciar o processo.<sup>12</sup>

Fora dos casos previsto na lei, o direito de recorrer aos tribunais de trabalho extingue-se após 6 meses a contar da data em que qualquer das partes tomou conhecimento dos factos que fundamentam a sua pretensão.<sup>13</sup>

Até à entrada em funcionamento dos tribunais de trabalho, os tribunais comuns tem competência para continuar a exercer jurisdição sobre casos laborais.<sup>14</sup> De facto, esta provisão continua em vigor.

Até ao momento, não existe nenhum tribunal de trabalho em Moçambique. Em Maputo e na Beira, existem secções dos tribunais provinciais (dois em Maputo e uma na Beira) que estão reservadas exclusivamente para questões laborais. Recentemente, o Ministério da Justiça começou a recrutar e formar pessoal administrativo para os Tribunais de Trabalho.

O quadro administrativo para relações laborais em Moçambique é determinado por poucos instrumentos. Para além da Lei de Trabalho, abordada com mais detalhe a seguir, e do Decreto nº 7/94 de 9 de Março, que cria a Comissão Consultiva de Trabalho, o Diploma Ministerial nº 88/95 de 28 de Junho (“DM 88/95”) estabelece o estatuto orgânico do Ministério de Trabalho. A nível central, o Ministério do Trabalho inclui as seguintes unidades:

➤ Direcção Nacional de Trabalho

---

<sup>5</sup> Art. 1 da Lei dos Tribunais de Trabalho.

<sup>6</sup> *Ibid.*: arts. 5, 6 e 7.

<sup>7</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 8.

<sup>8</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 8.

<sup>9</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 16.

<sup>10</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 21 2.

<sup>11</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 31.

<sup>12</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 20.

<sup>13</sup> Nº 1 do art. 56 da Lei do Trabalho. Este é o novo prazo de prescrição, razão porque a Lei do Trabalho expressamente revoga o nº 2 do art. 16 da Lei dos Tribunais do Trabalho através do nº 2 do art. 272.

<sup>14</sup> Art. 28 da Lei dos Tribunais de Trabalho.

- Direcção Nacional de Planificação e Estatística do Trabalho
- Inspecção do Trabalho
- Departamento de Trabalho Migratório
- Departamento de Administração e Finanças
- Departamento de Recursos Humanos
- Gabinete de Estudos, e
- Gabinete do Ministro.<sup>15</sup>

As responsabilidades e funções de cada uma destas unidades são estabelecidas pelo DM 88/95, e correspondem praticamente aos seus títulos. Destas unidades, a que mais directamente está envolvida diariamente na mediação da relação entre os trabalhadores e a entidade empregadora é a Direcção Nacional de Trabalho.

O Ministério de Trabalho também exerce uma função de tutela sobre um número de instituições relacionadas mas distintas, nomeadamente:

- Instituto Nacional de Segurança Social (INSS)
- Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional (INEFP)
- Escola de Estudos Laborais (*Instituto Alberto Cassimo*).<sup>16</sup>

O INSS é discutido com mais detalhe abaixo. O INEFP é responsável, entre outros assuntos, pela exploração de centros de formação técnica. A competência para aprovar pedidos de autorização do emprego de trabalhadores estrangeiros em Moçambique foi recentemente delegada à Direcção do Trabalho Migratório. Contudo, visto que esta direcção não existe de facto em muitas províncias, esta função é presentemente desempenhada pelas Direcções Provinciais de Trabalho.

Existem também órgãos colectivos subordinados ao Ministério do Trabalho. Estes são:

- O Conselho Coordenador, e
- O Conselho Consultivo.<sup>17</sup>

O Conselho Coordenador, sob a direcção do Ministro, é responsável pela coordenação das actividades do Ministério.<sup>18</sup> O Conselho Consultivo, também sob a direcção do Ministro, é responsável pela análise e pela emissão de pareceres sobre “questões fundamentais da actividade do Ministério do Trabalho.”<sup>19</sup>

## 5. Princípios gerais da Lei do Trabalho

A interpretação e aplicação das normas da Lei do Trabalho obedecem, entre outros, ao 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 ser portador de HIV/SIDA.<sup>20</sup>

<sup>15</sup> N° 1 do art. 2 do DM 88/95.

<sup>16</sup> *Ibid.*: n° 2 do art. 2.

<sup>17</sup> *Ibid.*: art. 12.

<sup>18</sup> *Ibid.*: n° 1 do art. 13.

<sup>19</sup> *Ibid.*: n° 1 do art. 14.

<sup>20</sup> N° 1 do art. 4 da Lei do Trabalho.

Sempre que entre uma norma da Lei do Trabalho ou de outros diplomas que regulam as relações de trabalho houver uma contradição, prevalece o conteúdo que resultar da interpretação conforme com os princípios definidos na Lei do Trabalho.<sup>21</sup>

A violação culposa de qualquer princípio definido na lei torna nulo e de nenhum efeito o acto jurídico praticado nessas circunstâncias, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal do infractor.<sup>22</sup>

No sentido de garantir a protecção da dignidade do trabalhador a Lei do Trabalho confere ao trabalhador certos direitos.

Nesta perspectiva temos em primeiro lugar, o direito à privacidade que obriga o empregador a respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, em especial, o direito à reserva da intimidade da vida privada.<sup>23</sup> Assim, o empregador não pode divulgar a terceiros aspectos relacionados com a vida íntima e pessoal do trabalhador, tais como os atinentes à vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, ou convicções políticas e religiosas.<sup>24</sup>

A Lei do Trabalho confere protecção aos dados pessoais, proibindo o empregador de exigir ao trabalhador, no acto de contratação ou na execução do contrato de trabalho, a prestação de informações relativas à sua vida privada, excepto quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o exijam, por força da lei ou dos usos de cada profissão, e seja fornecida, por escrito, a respectiva fundamentação. Assim, os dados pessoais do trabalhador obtidos pelo empregador sob reserva de confidencialidade, bem como qualquer informação cuja divulgação violaria a privacidade daquele, não podem ser fornecidos a terceiros sem o consentimento do trabalhador, salvo se razões legais assim o determinarem.<sup>25</sup>

Embora excepcionalmente se admita o uso de meios de vigilância a distância (mediante o emprego de equipamento tecnológico) quando se destinem à protecção e segurança de pessoas e bens, bem como quando a sua utilização integre o processo produtivo com o conhecimento dos trabalhadores, por regra a Lei do Trabalho interdita o uso desses meios no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.<sup>26</sup>

Do ponto de vista da Lei do Trabalho, a correspondência do trabalhador, de natureza pessoal, efectuada por qualquer meio de comunicação privada, designadamente cartas e mensagens electrónicas, é inviolável, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Porém, o empregador possa estabelecer regras e limites de utilização das tecnologias de informação na empresa, nomeadamente do correio electrónico e acesso a Internet, ou vedar por completo o seu uso para fins pessoais.<sup>27</sup>

## 5.1 Protecção da maternidade e da paternidade

---

<sup>21</sup> *Ibid.*: nº 2.

<sup>22</sup> *Ibid.*: nº 3.

<sup>23</sup> *Ibid.*: art. 5.

<sup>24</sup> *Ibid.*: nº 2.

<sup>25</sup> *Ibid.*: nº 2.

<sup>26</sup> *Ibid.*: art. 8.

<sup>27</sup> *Ibid.*: nº art. 9.

A Lei do Trabalho garante à mãe trabalhadora, ao pai ou tutor, direitos especiais relacionados com a maternidade, a paternidade e o cuidado dos filhos na sua infância. O exercício de tais direitos depende da informação do respectivo estado ao empregador, podendo este solicitar os meios comprovativos do mesmo.

Durante a gravidez e após o parto a Lei do Trabalho garante a mulher certos direitos relativos a ocupação, cuidados a observar tendo em conta o seu estado, a protecção da sua dignidade e, fundamentalmente a garantia da estabilidade no emprego.<sup>28</sup>

A Lei do Trabalho confere à mulher trabalhadora o direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de sessenta dias consecutivos, a qual pode ter início 20 dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo mesmo nos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto. Notar e reter que em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, mediante comunicação da trabalhadora ao empregador, pelo tempo de duração do internamento.<sup>29</sup>

O pai tem direito a uma licença por paternidade de um dia, de dois em dois anos, que deve ser gozada no dia imediatamente a seguir ao parto. Nestes casos, o trabalhador/pai que pretenda gozar a licença por paternidade deve informar, por escrito, ao empregador, prévia ou posteriormente ao parto.<sup>30</sup>

## **6. Fontes do direito do trabalho e códigos de boa conduta**

As fontes primárias do direito do trabalho são:<sup>31</sup>

- a Constituição da República;
- os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo;
- os tratados e convenções internacionais de que Moçambique é parte; e
- os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Estes incluem, por sua vez, diversas formas de convenções colectivas; acordos de adesão; e decisões arbitrais voluntárias.<sup>32</sup>

Constituem igualmente, fontes secundárias de direito do trabalho os usos laborais de cada profissão, sector de actividade ou empresa, que não forem contrários à lei e ao princípio da boa fé, excepto se os sujeitos da relação individual ou colectiva de trabalho convencionarem a sua inaplicabilidade.<sup>33</sup>

Embora não sejam considerados uma fonte do direito do trabalho (do mesmo modo como não são os regulamentos internos), a lei permite que os sujeitos da relação de trabalho possam estabelecer códigos de boa conduta.<sup>34</sup>

Na falta de definição legal na Lei do Trabalho, podemos definir códigos de boa conduta como o instrumento onde constam os princípios e regras gerais aplicáveis nas relações entre uma

---

<sup>28</sup> Art. 11 da Lei do Trabalho.

<sup>29</sup> *Ibid.*: nº 1, 2 e 4 do art. 12.

<sup>30</sup> *Ibid.*: nº 5 e 6 do art. 12.

<sup>31</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 13.

<sup>32</sup> *Ibid.*: art. 15.

<sup>33</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 13.

<sup>34</sup> *Ibid.*: art. 14.

empresa ou um sector ou sectores de actividade económica e seus trabalhadores que procura reflectir as expectativas das partes envolvidas, em diferentes matérias, ajudando a reduzir as incertezas, flexibilizar e melhor adequar algumas matérias sujeitas às especificidades e dinâmica da tecnologia utilizada e aumentar a transparência e responsabilidades nas relações entre as partes.

As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes hierarquicamente inferiores, excepto quando estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador.<sup>35</sup>

Salvo excepções, as disposições da Lei do Trabalho só podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e por contratos de trabalho, quando estes estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.<sup>36</sup>

## **7. Sujeitos da relação individual de trabalho**

São sujeitos da relação laboral aqueles a quem se pode imputar normas do Direito do Trabalho, ou seja, aqueles que podem ser titulares das relações que tais normas visam regular. Entre esses sujeitos podemos encontrar: menores, portadores de deficiência, estudantes-trabalhadores e estrangeiros.

### **7.1 Menores**

Quanto aos menores, o empregador só pode admitir ao trabalho o menor que tenha completado quinze anos de idade, mediante autorização do seu representante legal.<sup>37</sup> A admissão tem que ser precedido de exame médico para se conhecer da sua robustez física, saúde mental e aptidão para o trabalho em que será ocupado.<sup>38</sup>

### **7.2 Portadores de deficiência**

Os empregadores são incentivados a adoptarem medidas tendentes a permitir o acesso ao emprego de portadores de deficiência gozando dos mesmos direitos e obedecendo aos mesmos deveres dos demais trabalhadores.<sup>39</sup>

### **7.3 Trabalhadores estudantes**

Uma vez autorizado pelo empregador a frequentar, em instituição de ensino, curso para desenvolver e aperfeiçoar as suas aptidões, em especial, as técnico-profissionais, o trabalhador estudante goza do direito de se ausentar do serviço durante o período de prestação de provas de exame, sem perda de remuneração. Para o propósito, deve comunicar ao empregador com antecedência de, pelo menos, sete dias. A manutenção deste estatuto depende da obtenção de aproveitamento escolar.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 16.

<sup>36</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 17.

<sup>37</sup> *Ibid.*: nº 1 art. 26.

<sup>38</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 24.

<sup>39</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 28.

<sup>40</sup> *Ibid.*: art. 29.

## 7.4 Estrangeiros

O empregador, nacional ou estrangeiro, pode ter ao seu serviço, ainda que realize trabalho não subordinado, trabalhador estrangeiro mediante a autorização do Ministro do Trabalho ou das entidades a quem este delegar, mediante requerimento do empregador.<sup>41</sup>

O empregador pode também ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro, mediante simples comunicação ao Ministro do Trabalho ou a quem este delegar, um número de trabalhadores estrangeiros que correspondem às seguintes quotas:

- a) 5% da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;
- b) 8% da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas;
- c) 10% da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.<sup>42</sup>

A definição do tipo de empresas consta da secção 8 abaixo.

Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se preveja a contratação de determinado número de trabalhadores estrangeiros em número inferior ou superior às quotas indicadas, não é exigível a autorização de trabalho bastando, para o efeito, a comunicação ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias, após a sua entrada no país.<sup>43</sup>

Há porém condições e restrições à contratação de estrangeiros. Assim, condiciona-se a contratação de trabalhador estrangeiro a que este possua as qualificações académicas ou profissionais necessárias e a sua admissão só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente.<sup>44</sup>

No prisma das restrições, é vedada a contratação de estrangeiros quando tenham entrado no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios ou de estudante. O trabalhador estrangeiro, com residência temporária, não pode permanecer em território nacional findo o período de vigência do contrato em virtude do qual entrou em Moçambique.<sup>45</sup>

### 7.4.1 Procedimentos para a contratação de trabalhadores estrangeiros

O processo de contratação de trabalhadores estrangeiros encontra-se regulada pela Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto (a lei do Trabalho) e pelo Decreto nº 55/2008 de 30 de Dezembro (o Regulamento de Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira).

#### 7.4.1.1 Vias de emprego de trabalhadores estrangeiros

Nos termos da Lei do Trabalho, há duas vias para empregar trabalhadores estrangeiros em Moçambique:

---

<sup>41</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 31 conjugado com nº 2 do art. 33.

<sup>42</sup> *Ibid.*: nºs 4 e 5 do art. 31 da Lei do Trabalho.

<sup>43</sup> *Ibid.*: nº 6.

<sup>44</sup> *Ibid.*: nº 1 art. 33.

<sup>45</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 art. 32.

- (a) *Mediante autorização do Ministro do Trabalho*: a autorização é concedida pelo Ministro do Trabalho, numa base de caso a caso, se as seguintes condições forem satisfeitas: (i) não há trabalhadores moçambicanos qualificados para executar a tarefa específica; ou (ii) o número de trabalhadores moçambicanos qualificados não é suficiente para satisfazer as necessidades.<sup>46</sup> A autorização é também a abordagem exigida em casos de “assistência técnica especializada” incluindo contextos como emprego em ONG’s, investigação e ensino científicos, entre outros.
- (b) *Mediante comunicação ao Ministro do Trabalho*, que é a via própria nas seguintes circunstâncias:
- i. O número de trabalhadores estrangeiros a serem contratados fica dentro das quotas definidas,<sup>47</sup> nomeadamente:
    - 5% da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas (com mais de 100 trabalhadores);
    - 8% da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas (entre 11 e 100 trabalhadores); e
    - 10% da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas (10 ou menos trabalhadores).
  - ii. Há uma cláusula específica no contrato de investimento do candidato a empregador com o Governo de Moçambique para uma percentagem explícita de trabalhadores estrangeiros superior ou inferior às percentagens previstas acima.<sup>48</sup>
  - iii. O futuro empregado é para ser contratado para um trabalho de curta duração, i.e., por um período até 30 dias, consecutivos ou interpolados. Nos termos do Decreto n.º 55/2008, cidadãos estrangeiros podem trabalhar em Moçambique por um período até 30 dias (consecutivos ou interpolados) por ano civil mediante uma comunicação do empregador moçambicano (aqui entendido como uma sendo uma empresa moçambicana ou a empresa-mãe estrangeira duma empresa moçambicana) ao Ministro do Trabalho. Este período de 30 dias pode ser prorrogado, até mais dois períodos de 30 dias adicionais, mediante pedido ao Ministro do Trabalho. A prorrogação é à discrição do Ministro do Trabalho.<sup>49</sup>

Finalmente, é importante lembrar que um empregado duma empresa estrangeira não está impedido de visitar Moçambique por motivos de negócios e não para ter emprego.

#### 7.4.2 Formalidades e Documentos Exigidos

---

<sup>46</sup> Observe que o sistema de autorização apenas deve ser usado depois de se esgotar a quota a que a empresa tem direito, como discutido acima em 1.1, (b). É também importante observar que a contratação de gestores, agentes e representantes de empregadores é feita ao abrigo do regime de quotas e, alternativamente (depois de se esgotar a quota), ao abrigo do sistema de autorização.

<sup>47</sup> Observe que a quota supracitada corresponde ao número de trabalhadores estrangeiros que um empregador moçambicano é permitido ter, sem procurar autorização do Ministro do Trabalho.

<sup>48</sup> Observe que no caso de o empregador se encontrar numa Zona Franca Industrial, são aplicáveis as regras especiais sobre a contratação de cidadãos estrangeiros para estas zonas, descritas no Decreto n.º 75/99 de 12 de Outubro. Ao abrigo deste decreto, a quota é de 15% do número total de trabalhadores.

<sup>49</sup> Na prática, o Ministério do Trabalho geralmente exige que o trabalhador estrangeiro que realize um trabalho de curta duração entre no país com um visto de negócios.

#### 7.4.2.1 Autorização do Ministro do Trabalho

##### **Contratação geral:**

Nos casos em que se procure autorização do Ministro do Trabalho, como referido em 7.4.1.1 (a) acima, os seguintes requisitos e formalidades devem ser satisfeitos:

- (a) O candidato a empregador deve apresentar um requerimento no formato prescrito e endereçado ao Ministro do Trabalho, na Direcção Provincial do Trabalho competente. O requerimento deve conter os seguintes dados:
  - Da empresa: denominação, sede e ramo de actividade;
  - Do empregado: nome, número de passaporte, país de nascimento, funções a exercer em Moçambique, indicação do período durante o qual o cidadão estrangeiro irá trabalhar em Moçambique e indicação do número de trabalhadores da empresa, discriminando o número de trabalhadores nacionais e estrangeiros.
- (b) Três exemplares do contrato de trabalho, que não pode exceder 24 meses;
- (c) Certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais do cidadão estrangeiro a contratar e documento comprovativo da sua experiência profissional. No caso de o certificado de habilitações ter sido obtido fora de Moçambique, um certificado de equivalência passado pelo Ministério da Educação e Cultura (o pedido para tal implica um processo distinto);
- (d) Certidão de quitação passada pela entidade que superintende a área das Finanças, confirmando que a empresa está a pagar todos os impostos devidos;
- (e) Certidão de quitação passada pelo Instituto Nacional da Segurança Social (INSS) confirmando que a empresa está a pagar todas as contribuições de segurança social devidas;
- (f) Parecer do delegado sindical, comité sindical ou sindicato do ramo (que deve expressamente referir a “pertinência” do pedido de admissão do trabalhador estrangeiro); e
- (g) Talão de depósito comprovativo do pagamento de uma taxa, correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade onde a empresa se insere (a ser paga antes da apresentação do pedido ao Ministério do Trabalho).

##### **Contratação de “assistência técnica especializada”:**

Nos casos em que se procure autorização do Ministro do Trabalho, como referido na segunda parte de 7.4.1.1 (a) acima, o processo descrito acima (para a contratação geral) deve ser seguido. Além disso, contudo, o empregador deve anexar ao pedido um parecer positivo da entidade que superintende o sector em causa.

#### *7.4.3 Comunicações ao Ministro do Trabalho*

### **Contratação dentro das quotas definidas:**

Nos casos de comunicações ao Ministro do Trabalho, como referido em 7.4.1.1 (b) (i) acima, os seguintes requisitos e formalidades devem ser satisfeitos:

- (a) O candidato a empregador deve apresentar um requerimento no formato prescrito e endereçado ao Ministro do Trabalho, na Direcção Provincial do Trabalho competente indicando o grau de realização da quota depois da admissão do candidato a trabalhador;
- (b) Uma carta da empresa ao Ministro do Trabalho (segundo o modelo) comunicando a admissão do trabalhador e o grau de realização da quota (dois exemplares);
- (c) Três exemplares do contrato de trabalho, que não pode exceder 24 meses;
- (d) Certidão de quitação passada pela entidade que superintende a área das Finanças, confirmando que a empresa está a pagar todos os impostos devidos;
- (e) Certidão de quitação passada pelo Instituto Nacional da Segurança Social (INSS) confirmando que a empresa está a pagar todas as contribuições de segurança social devidas;
- (f) Cópia autenticada da relação nominal de trabalhadores relativa ao ano civil anterior ao da admissão do trabalhador estrangeiro, devidamente carimbada pelo Instituto Nacional da Segurança Social (INSS), em relação à primeira comunicação feita;
- (g) Cópia autenticada do Passaporte ou Documento de Identificação de Residência de Estrangeiros (DIRE);
- (h) Talão de depósito comprovativo do pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade onde a empresa se insere; e
- (i) O projecto de investimento (se aplicável).

### **Contratação dentro das quotas contratuais definidas:**

Nos casos de comunicações ao Ministro do Trabalho, como referido em 7.4.1.1 (b) (ii) acima (quotas definidas no contrato de investimento do empregador com o Governo de Moçambique), o processo e os documentos são os mesmos como descrito acima para a contratação dentro de quotas definidas. Além disso, contudo, o empregador deve anexar ao pedido uma cópia do contrato de investimento aprovado, proporcionando a quota permitida.

### **Trabalhos de curta duração:**

No caso da comunicação ao Ministro do Trabalho referido em 7.4.1.1 (b) (iii) acima (i.e., trabalhos de curta duração), o processo descrito abaixo deve ser seguido:

- (a) O candidato a empregador deve apresentar um requerimento no formato prescrito comunicando ao Ministro do Trabalho: a identidade do trabalhador; as suas

habilitações; motivo da sua contratação; tarefas a serem executadas e indicação exacta das datas do início e do fim do seu trabalho de curta duração em Moçambique;

- (b) Cópia do passaporte do candidato a trabalhador de curta duração; e
- (c) Cópia do visto do candidato a trabalhador de curta duração (que, na prática, deve ter um visto de negócios).

É importante ressaltar que no caso de contratação de trabalhadores estrangeiros o ónus de regularização do estatuto do trabalhador em termos de trabalho e residência recai sobre o empregador, devendo este informar o Ministério do Trabalho sobre o término da relação laboral entre a empresa e o trabalhador estrangeiro.

## 8. Tipos de empresas

A classificação das empresas em pequenas, médias e grandes empresas ganha especial relevância na Lei do Trabalho.

Assim, para efeitos da Lei do Trabalho:

- Grande empresa: a que emprega mais de 100 trabalhadores;
- Média empresa: a que emprega mais de 10 até ao máximo de 100 trabalhadores;
- Pequena empresa: a que emprega até 10 trabalhadores.<sup>50</sup>

Como vimos acima a tipologia das empresas tem efeitos na contratação de estrangeiros mediante mera comunicação e, mais abaixo veremos o seu efeito na contratação.

## 9. Tipos de Contratos de Trabalho

O Capítulo III da Lei do Trabalho regula as relações individuais de trabalho, estruturalmente distintas das relações colectivas. Conforme o Capítulo III, existem dois tipos de contratos de trabalho, para contratação a tempo inteiro:

- o contrato por tempo determinado; e
- o contrato a prazo que pode ser:
  - ✓ a prazo certo ou
  - ✓ a prazo incerto.

Estas não são opções permutáveis.

O Capítulo III é movido, na definição dos contratos, pelo princípio de protecção dos trabalhadores. Assim, excepto quando o contrato estabeleça o contrário, a presunção feita em qualquer conflito é a favor do trabalhador.

Exemplificando, se uma pessoa desenvolve uma actividade pela qual é retribuída e o faz sem oposição expressa do “empregador” ou quando o trabalhador esteja em dependência económica deste, presume-se a existência de uma relação laboral.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> *Ibid.*: art. 34.

A validade de uma relação laboral não depende da existência de um contrato escrito nem os direitos do trabalhador são afectados pela falta da forma escrita do contrato de trabalho. Pelo contrário, a falta de forma escrita é imputável ao empregador que fica sujeito a todas as consequências.<sup>52</sup> Contudo, para contratos de trabalho de tarefas de execução instantânea ou de duração não superior a 90 dias não se exige a forma escrita.<sup>53</sup>

O contrato de trabalho deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:

- identificação do empregador e do trabalhador;
- categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- local de trabalho;
- duração do contrato e condições da sua renovação;
- montante, forma e periodicidade do pagamento da remuneração;
- data do início da execução do contrato de trabalho;
- indicação do prazo estipulado e do motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;
- data da celebração do contrato e, sendo contrato a prazo certo, a da sua cessação.<sup>54</sup>

É importante notar que na falta da expressa indicação da data de início da execução do contrato de trabalho, considera-se que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

## 9.1 Contratos a prazo

O contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes, mediante acordo das partes, por regra para a realização de tarefas temporárias e pelo período estritamente necessário para o efeito.<sup>55</sup>

Os contratos que não indiquem explicitamente a respectiva duração presumem-se celebrados por tempo indeterminado a não ser que o empregador comprove a temporalidade ou transitoriedade das tarefas ou actividades que constituem objecto do contrato de trabalho.<sup>56</sup>

Por regra os contratos de trabalho a prazo certo e a prazo incerto só podem ser celebrados para a realização de tarefas temporárias que, entre outras são:

- a substituição de trabalhador que, por qualquer razão, esteja temporariamente impedido de prestar a sua actividade;
- a execução de tarefas que visem responder ao aumento excepcional ou anormal da produção, bem como a realização de actividade sazonal;
- a execução de actividades que não visem a satisfação de necessidades permanentes do empregador;

---

<sup>51</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 19.

<sup>52</sup> *Ibid.*: nº 6 do art. 38.

<sup>53</sup> *Ibid.*: nº 1 e 3 do art. 38.

<sup>54</sup> *Ibid.*: alíneas a) a h) do nº 1 do art. 38.

<sup>55</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 42 conjugado com o nº 1 do art. 40. Referir que a Lei do Trabalho enumera as situações consideradas de necessidades temporárias nas alíneas do nº 2 do art. 40.

<sup>56</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 41 da Lei do Trabalho.

- a execução de uma obra, projecto ou outra actividade determinada e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas e reparações industriais, em regime de empreitada;
- a prestação de serviços em actividades complementares às previstas na alínea anterior, nomeadamente a subcontratação e a terciarização de serviços;
- a execução de actividades não permanentes.<sup>57</sup>

O contrato de trabalho a prazo certo em que sejam excedidos os períodos da sua duração máxima ou o número de renovações previstas é havido como celebrado por tempo indeterminado.<sup>58</sup>

Ressalvar que, as pequenas e médias empresas gozam da faculdade de poderem livremente celebrar e renovar contratos a prazo certo, nos primeiros 10 anos da sua actividade.<sup>59</sup>

A celebração do contrato de trabalho a prazo incerto só é admitida nos casos em que não seja possível prever com certeza o período em que cessará a causa que o justifica, designadamente nas situações previstas no n.º 2 do art. 40 da Lei do Trabalho.<sup>60</sup>

## 9.2 Contratos em regime livre e de avença

A Lei do Trabalho prevê também o conceito de contratos em regime livre e de avença. Estes contratos podem ser usados nas situações em que o trabalho realizado não preenche o normal período de trabalho mas seja realizado dentro dele, no caso de contratos em regime livre. Nas situações em que o trabalho não integra o normal processo produtivo nem preenche o período normal de trabalho, podem ser usados contratos em regime de avença.<sup>61</sup>

## 9.3 Contrato de trabalho temporário

A Lei do Trabalho, nos artigos 79 a 83, abre espaço a terciarização da contratação. Assim, o empregador pode ter a seu serviço, ao abrigo de um contrato de utilização entre a empresa e uma agência privada de emprego, trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal da tal agência.

Designa-se contrato de utilização ao contrato de prestação de serviço, a prazo certo, celebrado entre a agência privada de emprego e o utilizador, pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição do utilizador, um ou mais trabalhadores temporários.<sup>62</sup>

Por sua vez, o trabalhador e a agência privada de emprego celebram um contrato de trabalho temporário, pelo qual este se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade a um utilizador.<sup>63</sup>

A celebração de contratos de utilização só é admitida em certos casos dos quais destacamos apenas alguns:

---

<sup>57</sup> *Ibid.*: n.º 2 do art. 40.

<sup>58</sup> *Ibid.*: n.º 2 e 3 do art. 42.

<sup>59</sup> *Ibid.*: n.º 3 do art. 42.

<sup>60</sup> *Ibid.*: art. 44.

<sup>61</sup> *Ibid.*: art. 21.

<sup>62</sup> *Ibid.*: n.º 1 do art. 81.

<sup>63</sup> *Ibid.*: n.º 1 do art. 80.

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho, quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo a agricultura, agro-indústria e actividades decorrentes;
- Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;
- Provisão de serviços de segurança, manutenção, higiene, limpeza, alimentação e outros serviços complementares ou sociais inseridos na actividade corrente do empregador;
- Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente do empregador;
- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento (neste último caso, o contrato de utilização tem que ser por tempo determinado).<sup>64</sup>

### **Perguntas Frequentemente Colocadas**

1. Os empregadores que investem em formação dos seus trabalhadores (existentes ou novos) poderão estabelecer pactos obrigatórios de permanência com esses trabalhadores?

Não existe um dispositivo explícito na lei prevendo pactos de permanência com trabalhadores que tenham recebido formação. Seja como for, o objective de garantir que trabalhadores que tenham recebido formação por conta do empregador não abandonam a empresa antes desta beneficiar do investimento feito pode ser alcançado, em parte, pela elaboração de regras claras no contrato de trabalho ou no regulamento interno. Por exemplo, que o trabalhador deverá pagar directamente por algum do treino que receba e obter reembolsos graduais do empregador no decurso de certos anos de trabalho, pode encorajar os trabalhadores a permanecerem e aplicar os conhecimentos obtidos.

### **9.4 Regimes especiais de trabalho**

A Lei do Trabalho pressupõe mais regimes especiais de trabalho do que a Lei 8/98, especificamente, para as relações de trabalho doméstico, ao domicílio, mineiro, portuário,

---

<sup>64</sup> *Ibid*; n° 1 e 2 do art. 82 da Lei do Trabalho.

marítimo, rural, artístico, desportivo, segurança privada, empreitada, livre e de avença.<sup>65</sup> Muitos destes regimes carecem ainda de regulamentação específica.

#### 9.4.1 Trabalho Doméstico

O Regulamento de Trabalho Doméstico foi introduzido pelo Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro. A legislação foi escrita numa forma simples e fácil de usar. O regulamento toma em conta a capacidade económica do empregador, deixando alguns aspectos da relação de trabalho abertos a negociação, na base de respeito mútuo, confiança e concordância.

O regulamento não define um salário mínimo para empregados domésticos. Observe, contudo, que a base para tal vem na introdução à lei, nomeadamente a capacidade económica dos empregadores. Por isso, se for possível mostrar que um empregador tem maior capacidade económica, isto poderia ser um argumento para pagar um salário mais alto, talvez vinculado aos salários mínimos existentes no sector laboral formal.

O regulamento também admite a integração dos empregados domésticos no sistema do INSS, sendo os empregados domésticos considerados “auto-empregados” para o efeito.<sup>66</sup> Isto significa que o empregador do empregado doméstico não é obrigado a contribuir ao INSS em seu nome.

Segue um pequeno resumo do Regulamento de Trabalho Doméstico:

O regulamento não se aplica aos empregados domésticos pagos por entidades de fim lucrativo, como empresas. Por isso, se o pessoal da empresa tiver empregados domésticos pagos como parte do seu pacote laboral, estes empregados domésticos são considerados como abrangidos pela Lei do Trabalho e são trabalhadores da empresa e não empregados domésticos para o efeito.<sup>67</sup>

O decreto apresenta uma descrição do tipo de trabalho que um empregado doméstico, contratado ao abrigo deste regulamento, poderá ser solicitado fazer. Não inclui o trabalho de guardas que são contratados directamente e não através duma empresa de segurança.<sup>68</sup> Aguarda-se uma clarificação sobre esta questão.

O decreto proíbe a contratação de menores (com idade inferior a 12 anos, e entre 12 e 15 anos apenas com a autorização dos pais ou do representante legal).<sup>69</sup>

A Secção I do decreto trata dos deveres contratuais. Embora o contrato não precisa de ser reduzido a escrito (Artigo 6, número 1), o reconhecimento da existência dum contrato entre as partes cria a obrigação do empregador de garantir que se cumpram os termos do contrato. Por isso, sempre que possível, os empregadores devem reduzir estes contratos a escrito. O contrato pode depois ser útil para dar um registo claro das datas do início (e, se for caso, o fim) e de quaisquer pontos contratuais específicos acordados (como a remuneração, horário do trabalho, etc.). O regulamento oferece um contrato-modelo simples que pode ser usado para o efeito.

---

<sup>65</sup> Nº 1 do art. 3 da Lei do Trabalho.

<sup>66</sup> Decreto 40/2008, Artigo 10, alínea e) e Artigo 26, número 6.

<sup>67</sup> Decreto 40/2008, Artigo 2, número 4.

<sup>68</sup> Decreto 40/2008, Artigo 3.

<sup>69</sup> Decreto 40/2008, Artigo 4.

Os contratos podem ser celebrados a prazo certo ou incerto. A duração do contrato celebrado a prazo certo não pode exceder o período de dois anos, e pode ser renovado duas vezes. Se o empregado doméstico se mantiver ao serviço para além do prazo estabelecido, considera-se este contrato automaticamente renovado. As regras para indemnização definidas na Lei do Trabalho, também se aplicam a este regulamento.<sup>70</sup>

Os contratos podem ser celebrados com ou sem alimentação ou alojamento. Neste caso, até 25% do salário pode ser dado em espécie, na forma de alimentação ou alojamento, por exemplo.<sup>71</sup> Os contratos podem ser a tempo inteiro ou a tempo parcial.<sup>72</sup>

Os contratos estão sujeitos a um período probatório não superior a 90 dias. Durante este período qualquer das partes pode fazer cessar o contrato imediatamente, sem alegação de justa causa e sem direito a qualquer indemnização.<sup>73</sup>

Entre os deveres do empregador encontram-se a prestação de assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e o pagamento das respectivas indemnizações<sup>74</sup> (pressupõe-se que estas indemnizações são as referidas na própria Lei do Trabalho).

As sanções disciplinares constituem outra área onde o regulamento é simples e fácil de usar.<sup>75</sup> Há apenas três tipos de sanções disciplinares – repreensão verbal ou escrita e despedimento.<sup>76</sup> Tanto o despedimento como a repreensão escrita devem ser por escrito, e é também boa prática ficar com um registo escrito duma repreensão verbal formal.

Note também que o Artigo 22 permite o desconto das faltas injustificadas do período de férias, desde que estas não tenham determinado a aplicação de sanção disciplinar. Por isso, é provavelmente uma boa ideia guardar um registo de todas as medidas (como o desconto no período de férias devido a faltas injustificadas) que podem ser consideradas disciplinares.

Um empregado doméstico que abandona o seu local de trabalho sem aviso deve pagar uma indemnização ao seu empregador. Observe que neste contexto o abandono do local de trabalho tem uma definição específica e ónus de prova específico, que diferem ligeiramente das definições que vem na Lei do Trabalho.<sup>77</sup>

O período normal de trabalho para empregados domésticos é de 9 horas por dia, com um máximo de 54 horas por semana. Para o trabalhador alojado, só se consideram as horas de trabalho efectivamente prestadas, não o período da sua presença “no local”. O horário de trabalho será acordado entre os contraentes (e poderá, por uma questão de boa prática, constar do contrato), devendo incluir os intervalos para refeições e descanso que deverão, no mínimo, totalizar 30 minutos do período normal de trabalho efectivo. O empregado doméstico terá direito a um dia completo de descanso semanal. Sempre que o empregado

---

<sup>70</sup> Decreto 40/2008, Artigo 7.

<sup>71</sup> Decreto 40/2008, Artigo 25, número 2.

<sup>72</sup> Decreto 40/2008, Artigo 8.

<sup>73</sup> Decreto 40/2008, Artigo 9.

<sup>74</sup> Decreto 40/2008, Artigo 13.

<sup>75</sup> Decreto 40/2008, Artigo 14.

<sup>76</sup> Decreto 40/2008, Artigo 17.

<sup>77</sup> Decreto 40/2008, Artigo 16.

doméstico trabalhe neste dia ser-lhe-á concedido um dia de folga no lugar deste ou atribuída remuneração equivalente àquele período.<sup>78</sup>

Os empregados domésticos têm direito a férias remuneradas como indicado no regulamento. As faltas injustificadas podem ser descontadas das férias, desde que as faltas injustificadas não tenham levadas a uma medida disciplinar separada. Como questão de boa prática, os empregadores são aconselhados a manter um registo das férias, das faltas injustificadas e de quaisquer descontos nas férias resultando destas faltas. As férias podem ser “vendidas” mas os empregados domésticos devem gozar pelo menos 5 dias úteis de férias por ano. Os empregados domésticos têm direito ao gozo dos feriados públicos, a não ser que ficou acordado que devem trabalhar. Neste caso devem ser atribuídos remuneração para o dia ou ser concedidos um dia de folga para compensar.<sup>79</sup>

O Artigo 24 trata das faltas justificadas e injustificadas. Além dos aspectos referidos no regulamento, o empregador pode conceder direitos adicionais ou estes podem ser estabelecidos por lei. Observe que as faltas injustificadas não são pagas e podem também resultar em sanções disciplinares **ou** ser descontadas nas férias anuais. Mais uma vez, os empregadores são aconselhados a manter um registo de todas as faltas injustificadas, e dos descontos financeiros bem como nas férias.

Os empregados domésticos podem ser pagos em dinheiro ou em espécie, desde que a parte em dinheiro não seja inferior a 75% da remuneração global, podendo o remanescente ser na forma de alojamento e/ou alimentação. Possíveis indemnizações devem ser pagas em dinheiro. O pagamento do salário deve ser feito no fim do mês, a não ser que for acordado de outro modo e pode ser por hora, por dia, por semana ou por mês. A remuneração para as férias deve ser equivalente ao que o empregado doméstico receberia se estivesse em serviço efectivo durante este período. No acto de pagamento o empregador pode exigir do empregado a confirmação do recebimento do salário, mediante a assinatura de qualquer documento escrito. Na prática os empregadores são aconselhados a incluir os cálculos do pagamento (bem como os detalhes de quaisquer pagamentos em espécie) no contrato original e usar uma simples folha ou livro de pagamentos onde o salário e quaisquer descontos são registados e assinados. O empregador não tem quaisquer responsabilidades de efectuar a retenção na fonte dos impostos do empregado doméstico – por isso o empregado doméstico é considerado auto-empregado neste sentido.<sup>80</sup>

Se o empregador decidir rescindir o contrato de trabalho com justa causa, isto deve ser feito na base duma sanção disciplinar escrita.<sup>81</sup> O empregado doméstico, considerando a sua situação comprometida por quaisquer das circunstâncias referidas no regulamento (incluindo a mudança de residência do empregador para outro local), também tem o direito de rescindir o contrato com justa causa. Em certos casos, é devido o pagamento duma indemnização, ou pelo empregado ou pelo empregador.<sup>82</sup>

Os empregados domésticos têm o direito de pedir um certificado de trabalho no fim do seu emprego. Do certificado pode **apenas** constar os nomes do empregador e do empregado e o

---

<sup>78</sup> Decreto 40/2008, Artigos 18-21.

<sup>79</sup> Decreto 40/2008, Artigos 22 & 23.

<sup>80</sup> Decreto 40/2008, Artigo 25.

<sup>81</sup> Decreto 40/2008, Artigo 15

<sup>82</sup> Decreto 40/2008, Artigos 30 e 31.

período durante o qual o empregado esteve ao serviço do empregador. Quaisquer referências adicionais no certificado devem ser pedidos pelo empregado, por escrito.<sup>83</sup>

O cumprimento deste regulamento será fiscalizado pela Inspeção Geral do Trabalho e, nos locais onde esta não esteja representada, pelos órgãos locais do Estado (por exemplo as administrações distritais). As autoridades somente podem intervir na base duma queixa específica apresentada pelo empregado doméstico.

## 9.5 Período probatório

Os períodos probatórios máximos para os novos trabalhadores são os seguintes:

- a) para os contratos a prazo certo:
  - 90 dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a 30 dias nos contratos com prazo compreendido entre 6 meses e 1 ano;
  - 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até 6 meses;
  - 15 dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a 90 dias;
  
- b) para os contratos por tempo indeterminado:
  - 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; mas
  - 180 dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.<sup>84</sup>

Durante tais períodos, salvo estipulação contratual em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização desde que informe previamente e por escrito com antecedência mínima de sete dias.<sup>85</sup>

O período probatório pode ser reduzido pelos instrumentos de regulamentação colectiva ou pelo contrato individual de trabalho.<sup>86</sup>

Na falta de estipulação, por escrito, do período probatório, presume-se que as partes excluam-no do contrato de trabalho.<sup>87</sup> Por isso, é essencial ao empregador sempre lembrar estipular que haja período probatório e indicar a sua duração.

## Lista de verificação

Contratos a prazo:

---

<sup>83</sup> Decreto 40/2008, Artigos 32 e 33.

<sup>84</sup> Art. 47 da Lei do Trabalho.

<sup>85</sup> *Ibid.*: art. 50.

<sup>86</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 48.

<sup>87</sup> *Ibid.*: nº 2.

- Duração máxima do contrato = 2 anos
- Número máximo de renovações = 2, salvo se é pequena ou média empresa nos primeiros 10 anos de actividade.
- Período probatório:
  - ✓ 90 dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a 30 dias nos contratos com prazo compreendido entre 6 meses e 1 ano;
  - ✓ 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até 6 meses, e
  - ✓ 15 dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a 90 dias.
- Férias = 1 dia por cada mês de trabalho efectivo no primeiro ano, dois dias por cada mês no segundo ano e 30 dias a partir do terceiro ano.
- Rescisão = indemnização pelo tempo que faltar até ao termo do contrato.

Contratos por tempo indeterminado:

- Duração Máxima = indeterminada
- Número máximo de renovações = não é aplicável
- Período probatório = 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e 180 dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e de direcção
- Férias = 1 dia por cada mês de trabalho efectivo no primeiro ano, dois dias por cada mês no segundo ano e 30 dias a partir do terceiro ano
- Rescisão = Indemnização variável entre três a trinta dias por cada ano em função da categoria salarial medida pelo salário mínimo – mas só daqui alguns anos, continuando a prevalecer por enquanto o regime na Lei 8/98 em relação aos trabalhadores contratados ao abrigo da Lei 8/98 e, portanto, com direitos adquiridos.

## 10. Horário de Trabalho, Salários e Incentivos

### 10.1 O Horário de Trabalho

O horário de trabalho, ou o período normal de trabalho, é regulado pelo Capítulo III, Secção IX da Lei do Trabalho. Como regra geral, o período normal de trabalho, não pode ser superior a 48 horas por semana e a oito horas por dia.<sup>88</sup>

A lei estabelece algumas excepções a esta regra. O período normal de trabalho diário pode ser estendido até nove horas se for concedido meio-dia de descanso complementar.<sup>89</sup>

Adicionalmente, admite-se que por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se estabeleça, excepcionalmente, uma jornada diária de 12 horas desde que a duração do trabalho semanal não exceda 56 horas, só não contando para este limite o trabalho excepcional e extraordinário prestado por motivo de força maior.<sup>90</sup>

<sup>88</sup> N° 1 do art. 85 da Lei do Trabalho.

<sup>89</sup> *Ibid.*, n° 2.

<sup>90</sup> *Ibid.*, n° 3.

De qualquer forma, a duração média de 48 horas de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos máximos de 6 meses por meio de compensação das horas anteriormente prestadas pelo trabalhador, através da redução do horário de trabalho, diário ou semanal.<sup>91</sup>

Os estabelecimentos que se dediquem a actividades industriais, com a excepção dos que laborem em regime de turnos, podem adoptar um período normal de trabalho semanal de 45 horas por 5 dias.<sup>92</sup>

A Lei do Trabalho permite alguma flexibilidade no acréscimo do período normal de trabalho de trabalhadores que exerçam funções intermitentes ou de simples presença do trabalhador e nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas são necessariamente executados fora das horas de trabalho.<sup>93</sup>

A Lei do Trabalho permite que o período normal de trabalho seja reduzido sempre que o aumento da produtividade o consinta, devendo-se, nestes casos, dar prioridade as actividades que impliquem fadiga física ou intelectual, não devendo em todo o caso implicar a redução dos rendimentos, tanto nas situações de acréscimo como nas de redução do período normal de trabalho.<sup>94</sup> Tais alterações podem ser reguladas directamente pelos Ministros do Trabalho e do sector em causa ou através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.<sup>95</sup>

Em geral, as entidades empregadoras são livres de estabelecer o horário de trabalho dentro dos limites legais ou convencionais do período normal de trabalho, mas devem primeiro consultar o órgão sindical competente. O horário de trabalho deve ser aprovados pelo Ministério do Trabalho e afixado em local bem visível no local de trabalho.<sup>96</sup>

Na determinação dos horários, e na medida do possível, o empregador deve atender aos interesses dos trabalhadores designadamente os que estão a estudar ou tenham capacidade de trabalho reduzida.<sup>97</sup>

Os trabalhadores devem desfrutar de um intervalo no dia de trabalho não inferior a 30 minutos e não superior a duas horas; o intervalo pode ser por tempo superior quando assim estabelecido por instrumentos de regulamentação colectiva.<sup>98</sup>

## **10.2 Trabalho excepcional, trabalho extraordinário e trabalho nocturno**

A Lei do Trabalho distingue entre o trabalho excepcional e o trabalho extraordinário.

O trabalho excepcional é aquele realizado num dia que normalmente seria um dia de descanso ou feriado. Neste caso o trabalhador tem direito a um dia completo de descanso nos 3 dias seguintes, se tiverem sido ultrapassadas 5 horas, caso contrário terá direito a meio dia de descanso.<sup>99</sup>

---

<sup>91</sup> *Ibid.*: n.º 4.

<sup>92</sup> *Ibid.*: n.º 6 art. 85.

<sup>93</sup> *Ibid.*: n.º 1 do art. 86. Conferir igualmente o n.º 1 do art. 29 da Lei 8/98.

<sup>94</sup> N.ºs 2 e 4 do art. 86 da Lei do Trabalho.

<sup>95</sup> *Ibid.*: n.º 3 do art. 86.

<sup>96</sup> *Ibid.*: n.ºs 2 e 3 do art. 87.

<sup>97</sup> *Ibid.*: n.º 4 do art. 87.

<sup>98</sup> *Ibid.*: n.ºs 1 e 2 do art. 88.

<sup>99</sup> *Ibid.*: n.ºs 1 e 4 do art. 89.

O trabalho extraordinário (vulgo, *overtime*) é o trabalho prestado no período de tempo para além do período normal de trabalho diário.<sup>100</sup> O trabalhador pode prestar até 96 horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de 8 horas de trabalho extraordinário por semana nem exceder 200 horas por ano.<sup>101</sup>

O trabalho nocturno é o trabalho que se realiza entre as 20:00 horas de um dia e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte. Os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer o período de trabalho nocturno de forma mais restrita.<sup>102</sup> Entretanto, é necessário frisar que, nos termos do número 1 do artigo 91 o trabalho realizado em regime de turnos, mesmo quando realizado dentro do período referido acima, não é considerado trabalho nocturno.

Nas empresas de laboração contínua e naquelas em que houver um período de funcionamento de amplitude superior aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, deve o empregador organizar turnos de pessoal diferente. A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados na lei, funcionando em regime de rotação. Em todo o caso, o trabalho em regime de turnos deve seguir as regras gerais do período normal de trabalho.<sup>103</sup>

Veja abaixo as regras que regulam a remuneração para os diferentes horários de trabalho.

### 10.3 Interrupção do Trabalho

A Lei do Trabalho dispõe que um dia da semana completo deve ser reservado para o descanso. Normalmente, esse dia coincide com Domingo.<sup>104</sup>

Os feriados públicos, como tal qualificados por lei, são também considerados interrupção do trabalho. São nulas as cláusulas do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou do contrato individual de trabalho que estabeleçam feriados em dias distintos dos legalmente consagrados, ou que não reconheçam essa consagração.<sup>105</sup>

Se o feriado coincidir com Domingo, a interrupção do trabalho é deferida para a segunda-feira.<sup>106</sup>

Compete ao Ministro do Trabalho – e apenas a esse oficial – decretar a tolerância de ponto. Uma tolerância de ponto deve ser anunciada com, pelo menos, dois dias de antecedência. A decretação da tolerância de ponto confere ao trabalhador o direito de suspender a prestação da actividade laboral, sem perda de remuneração.<sup>107</sup>

Os trabalhadores têm também direito a férias remuneradas. Este assunto é abordado na secção 11, abaixo.

### Perguntas Frequentemente Colocadas

---

<sup>100</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 90.

<sup>101</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 90.

<sup>102</sup> *Ibid.*: art. 91.

<sup>103</sup> *Ibid.*: art. 92.

<sup>104</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 95.

<sup>105</sup> *Ibid.*: nº 2.

<sup>106</sup> Nº 3 do art. 96 da Lei do Trabalho.

<sup>107</sup> *Ibid.*: art. 97.

1. A tolerância de ponto poderá ser decretada por outra pessoa que não seja a Ministra do Trabalho?

Não. Só a Ministra do Trabalho tem competência para decretar tolerâncias de ponto, que, em todo o caso, deve ser anunciada com, pelo menos, 2 dias de antecedência. (confira nº 1 do art. 97).

2. Os trabalhadores poderão trabalhar em dia de *tolerância de ponto* se forem pagos pelo trabalho extraordinário?

Sim. Uma vez que o trabalhador não é obrigado a trabalhar quando se decreta tolerância de ponto (excepto “as actividades que, pela sua natureza, não possam sofrer interrupção” nº 3 do art. 97), só se for compensado convenientemente como acontece na situação análoga de “trabalho excepcional”, isto é, o que é realizado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado (nº 1 art. 89).

#### 10.4 Remuneração do Trabalho

A remuneração do trabalho é regulada no Capítulo III, Secção XI da Lei do Trabalho e pelo Diploma Ministerial que estabelece o salário mínimo por ano (discutido mais abaixo). A remuneração é composta pelo salário base e todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.<sup>108</sup> Notar que a parte do salário pago em espécie não pode ultrapassar os 25% do salário global.<sup>109</sup>

O trabalho extraordinário é retribuído com uma importância correspondente a à remuneração do trabalho normal, acrescida de 50% se prestado até às 20:00 horas, ou seja, 1.5 vezes a taxa normal, e 100% se prestado para além das 20:00 e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte, ou seja o dobro da taxa normal.<sup>110</sup>

O trabalho excepcional deve ser pago com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de 100%, ou seja o dobro da taxa normal.<sup>111</sup>

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25% relativamente a remuneração correspondente ao trabalho prestado durante o dia.<sup>112</sup>

A Lei do Trabalho prevê facultativamente e dependentes de “resultados excepcionais”,<sup>113</sup> ou por força de contrato, um conjunto de prestações adicionais à remuneração dos trabalhadores. Estas incluem desde benefícios comuns como as despesas de transporte e os subsídios pelo trabalho nocturno, até aos benefícios menos comuns, como o bónus de antiguidade, incentivos como bónus de produtividade, o bónus pelo trabalho em condições anormais e participações no capital social.<sup>114</sup>

---

<sup>108</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 108.

<sup>109</sup> *Ibid.*: alínea a) do nº 1 do art. 113

<sup>110</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 115.

<sup>111</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 115.

<sup>112</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 115.

<sup>113</sup> *Ibid.*: parte final do nº 1 do art. 109.

<sup>114</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 109.

A Lei do Trabalho prevê, como prestação adicional ao salário base, a participação dos trabalhadores no capital social,<sup>115</sup> análoga aos empregado *stock option plans* (ESOPs) praticados em outros países.

A Lei do Trabalho prevê que a remuneração seja por rendimento, por tempo ou mista.<sup>116</sup>

A remuneração por rendimento deixou, na Lei do Trabalho, de estar condicionada a critérios rígidos e de difícil definição como na Lei 8/98.<sup>117</sup>

Assim, a remuneração por rendimento está flexibilizada e é feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral, determinados em função da natureza, quantidade e qualidade do trabalho prestado. Esta modalidade de remuneração é aplicável quando a natureza do trabalho, os usos da profissão, do ramo de actividade ou uma norma previamente estabelecida o permitam. O trabalho por peça pode ser remunerado por rendimento.<sup>118</sup>

A remuneração por tempo é feita em função do período de tempo efectivamente despendido no trabalho.

A remuneração mista é aquela que é feita em função do tempo e acrescida de uma parcela variável em função do rendimento do trabalhador.<sup>119</sup>

Os salários devem ser pagos de forma regular, seja semanal, quinzenal ou mensalmente.<sup>120</sup> Os salários devem ser pagos em dinheiro, podendo ser pagos em espécie mediante acordo com o trabalhador, devendo os bens oferecidos ser apropriados ao uso do trabalhador e da sua família e calculados com base nos preços correntes na região.<sup>121</sup>

Os únicos descontos permitidos na remuneração do trabalhador são os relacionados com a segurança social, com os pagamentos a favor do Estado (tais como IRPS), ou com os resultantes de multa por infracção disciplinar ou de ordem judicial (e.g. prestação de alimentos a menores).<sup>122</sup> O montante total dos descontos realizados na remuneração do trabalhador não pode exceder um terço da remuneração.<sup>123</sup>

## 10.5 O Salário Mínimo

O salário mínimo é estabelecido anualmente, como resultado de uma negociação tripartida entre o Governo, os representantes do sector privado e dos sindicatos na Comissão Consultiva de Trabalho, ou "CCT," abordada em mais detalhe na Secção 22 abaixo.<sup>124</sup> Salários

---

<sup>115</sup> *Ibid.*: alínea h) do nº 2 do art. 109.

<sup>116</sup> *Ibid.*: nº 1 art. 110.

<sup>117</sup> O nº 2 do art. 51 Lei 8/98 enumera nas alíneas a), b), c) e d) as situações em que se admite a aplicação da remuneração por rendimento. Esses critérios deixaram de existir na Lei do Trabalho.

<sup>118</sup> Art. 111 da Lei do Trabalho.

<sup>119</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 110, art. 111 e art. 112 .

<sup>120</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 113.

<sup>121</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 113.

<sup>122</sup> *Ibid.*: nºs 1 e 2 do art. 114.

<sup>123</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 114.

<sup>124</sup> Nos termos do nº 5 do art. 108 o Governo, ouvida a Comissão Consultiva de Trabalho, estabelece o salário ou os salários mínimos nacionais aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecção.

mínimos diferentes são estabelecidos para oito sectores diferentes, incluindo a agricultura, indústria, serviços financeiros, serviços não financeiros, construção, e pescas. A determinação do sector ao qual as empresas pertencem não está claramente definida pela legislação, e continua ser uma questão de debate para as empresas em áreas como a agro-indústria.

As actualizações anuais do salário mínimo só abrangem os trabalhadores que recebem o salário mínimo. Os trabalhadores cujos salários estão acima do salário mínimo não são abrangidos, no sentido de acréscimo de salário deles na proporção da actualização do salário mínimo.

## 11. Férias e faltas

As férias e as faltas são reguladas pelo Capítulo III, Secção X da Lei do Trabalho. Moçambique é também signatário de duas convenções relevantes da Organização Internacional do Trabalho (a "OIT"), a Convenção nº 14 sobre os períodos semanais de descanso em estabelecimentos industriais e a Convenção nº 52 sobre as férias remuneradas.

A Lei do Trabalho introduz um critério inovador na aferição do direito a férias. Assim o trabalhador tem direito a:

- um dia de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o primeiro ano de trabalho;
- dois dias de férias, por cada mês de trabalho efectivo, durante o segundo ano de trabalho;
- trinta (30) dias de férias por cada ano de trabalho efectivo, a partir do terceiro ano.<sup>125</sup>

As férias incluem os fins-de-semana, razão porque a lei expressamente refere tratar-se de dias consecutivos e não a dias úteis.<sup>126</sup> Porém, caso um feriado nacional ocorra durante as férias, esse dia não é contado como dia de férias.<sup>127</sup>

O mesmo acontece se o trabalhador ficar doente durante as férias: o período de doença só não conta quando, devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e o empregador disso seja imediatamente informado. Nestes casos o trabalhador reiniciará, após a alta, o gozo do período de férias em falta, se o empregador não marcar outra data para o seu reinício.<sup>128</sup>

Notar que a duração do período de férias de trabalhadores com contrato a prazo certo superior a 3 meses e inferior a 1 ano, corresponderá a 1 dia por cada mês de serviço efectivo.<sup>129</sup>

Os empregadores podem, excepcionalmente, "adquirir" parte das férias dos trabalhadores, através da substituição de parte das férias dos trabalhadores por remuneração suplementar,

---

<sup>125</sup> Nº 1 do art. 99 da Lei do Trabalho.

<sup>126</sup> Tal como os prazos referidos no nº 4 do art. 56, as férias são contadas em dias consecutivos de calendário excepto os seis dias que o trabalhador deverá gozar em caso de substituição de férias por remuneração que, nesse caso, deverão ser seis dias úteis conforme o nº 3 do art. 98 da Lei do Trabalho.

<sup>127</sup> Nº 1 do art. 102 da Lei do Trabalho.

<sup>128</sup> *Ibid.*: nº 2 e 3 do art. 102.

<sup>129</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 99.

mediante acordo de ambos, permanecendo o trabalhador a laborar. No entanto o trabalhador deve gozar pelo menos seis dias úteis de férias.<sup>130</sup>

É importante frisar que a Lei do Trabalho, expressamente refere no nº 4 do artigo 56, que todos os prazos mencionados no texto da lei são contados em dias consecutivos de calendário.

### **Perguntas Frequentemente Colocadas**

#### 1. Férias colectivas são admissíveis?

Sim. O nº 3 do art. 100 da Lei do Trabalho estabelece que a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.

#### 2. O trabalhador pode acumular férias de um ano para o outro?

Sim. Nos termos do nº 1 do art. 101 da Lei do Trabalho, o empregador pode adiar o gozo total ou parcial de férias do trabalhador, até ao período de férias do ano seguinte, devendo disso comunicar-lhe previamente, bem como ao órgão sindical e ao órgão local da administração do trabalho. Porém, nos termos do nº 3 do art. 103, não é permitida a acumulação, no mesmo ano, de mais de 60 dias de férias, sob pena de caducidade.

#### 3. As férias são acumuladas com base no “trabalho efectivo” prestado pelo trabalhador. Como é calculado o “trabalho efectivo”?

“Trabalho efectivo” é um agregado dos seguintes elementos: (1) o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à disposição deste, (2) dias feriados, (3) dias de descanso semanal, (4) dias de férias, e (5) faltas justificadas (nº 2 do art. 99 e nº 2 do art. 84).

### **11.1 Faltas justificadas**

A Lei do Trabalho, à semelhança da Lei 8/98, também permite que os trabalhadores se ausentem dos seus postos de trabalho por uma variedade de razões; este tipo de ausências são classificadas como “faltas justificadas”.<sup>131</sup> São as seguintes as razões legais que o trabalhador pode invocar, bem como (onde aplicável) o número máximo de dias permitidos:

- a) cinco dias, por motivo de casamento;<sup>132</sup>
- b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta;<sup>133</sup>

<sup>130</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 98.

<sup>131</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 103 conferir igualmente o art. 43 da Lei 8/98.

<sup>132</sup> Alínea a) do nº 3 do art. 103 da Lei do Trabalho.

<sup>133</sup> *Ibid.*: alínea b) do nº 3 do art. 103.

- c) dois dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados;<sup>134</sup>
- d) em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente;<sup>135</sup>
- e) as dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;<sup>136</sup>
- f) as dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;<sup>137</sup>
- g) licença de maternidade por 60 dias, os quais podem iniciar 20 dias antes da data provável do parto;<sup>138</sup>
- h) amamentação por dois períodos diários de meia hora, ou num período de uma hora, até um ano após o nascimento da criança;<sup>139</sup>
- i) outras prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, tais como para participação em actividades desportivas e culturais.<sup>140</sup>

As faltas não resultantes das razões mencionadas acima são consideradas injustificadas.<sup>141</sup>

A falta, para ser justificada, não obstante ter de se enquadrar na enumeração do nº 3 do artigo 103, carece também de uma comunicação ao empregador, pela menção da razão da mesma, de modo a enquadrar a falta nalguma das causas previstas na lei. Tendo em conta que a lei, no nº 2 do artigo 106 dispõe que a “alegação de um motivo justificativo comprovadamente falso poderá ser objecto de procedimento disciplinar”, é de crer que sendo indicado um dos motivos legais de justificação, o empregador possa averiguar a validade da razão invocada.

No caso das faltas justificadas, quando previsíveis, a comunicação deverá ser feita com uma antecedência mínima de dois dias.<sup>142</sup> Quanto a faltas imprevistas, a obrigação de comunicar será cumprida posteriormente, dentro do mais curto espaço de tempo possível.

As faltas, sendo justificadas, em princípio, não determinam a perda ou prejuízo de direitos relativos à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.<sup>143</sup>

## Perguntas Frequentemente Colocadas

1. Os trabalhadores têm direito a cinco dias de faltas justificadas por cada morte de parente próximo mesmo que ocorram no mesmo ano?

Sim. A regra é de cinco dias de faltas justificadas pela morte de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrastra. (alínea b) do nº 3 do art. 103).

## 11.2 Ausência por doença

<sup>134</sup> *Ibid.*: alínea c) do nº 3 do art. 103.

<sup>135</sup> *Ibid.*: alínea d) do nº 3 do art. 103.

<sup>136</sup> *Ibid.*: alínea e) do nº 3 do art. 103.

<sup>137</sup> *Ibid.*: alínea f) do nº 3 do art. 103.

<sup>138</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 12.

<sup>139</sup> *Ibid.*: alínea c) do nº 1 do art. 11.

<sup>140</sup> *Ibid.*: alínea g) do nº 3 do art. 103.

<sup>141</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 103.

<sup>142</sup> *Ibid.*: nº 5 do art. 103.

<sup>143</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 105.

Em Moçambique, as faltas por doença não são estritamente limitadas por um número de dias de ausência predefinido. Um trabalhador pode permanecer ausente do seu local de trabalho, por doença indefinidamente, mas sem prejuízo da abordagem descrita abaixo.

Depois de o trabalhador estar ausente por razões de doença por 15 dias consecutivos, ou por mais de cinco dias por trimestre, a entidade empregadora pode submetê-lo à Junta de Saúde ou outra entidade devidamente licenciada para o efeito de modo a determinar a capacidade do mesmo para voltar ao trabalho.<sup>144</sup> A referência a “outras entidades devidamente licenciadas” admite que, eventualmente, clínicas privadas, ou médicos individuais, entre outros, possam ser licenciados para determinar questões de aptidão para trabalho.

Durante o período de tempo de ausência por doença o trabalhador não tem direito à remuneração por conta do empregador – devendo, na teoria, receber um montante por incapacidade temporária do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS).<sup>145</sup>

As faltas dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de 10 dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.<sup>146</sup>

De modo a provar a doença o trabalhador deve apresentar um recibo do hospital para o primeiro dia, e um atestado médico para os dias subsequentes.

### **Perguntas Frequentemente Colocadas**

1. Que pode o empregador fazer se o trabalhador não retomar o trabalho depois da junta de saúde o considerar apto para trabalhar?

Se o trabalhador estiver ausente por qualquer razão não indicada no nº 3 do art. 103 da Lei do Trabalho (listagem taxativa das faltas justificadas) o empregador pode considerar tais ausências como injustificadas e o trabalhador perde o direito a remuneração pelos dias de ausência injustificada; estes dias são igualmente descontados das férias e da antiguidade do trabalhador. Adicionalmente a estas consequências, se as faltas injustificadas durarem por três dias consecutivos ou seis dias interpolados num semestre poderão ser objecto de procedimento disciplinar e imposição de sanção. A ausência não justificada por 15 dias consecutivos constitui presunção de abandono do posto de trabalho, dando lugar ao procedimento disciplinar. Veja-se o art. 105.

2. O que acontece se o trabalhador é dado como apto para trabalhar pela Junta de Saúde mas está demasiado doente para trabalhar?

O empregador pode submeter de novo o trabalhador à Junta de Saúde (ou, no futuro, outras entidades devidamente licenciadas), para obter um parecer sobre o a falta de capacidade do trabalhador para o trabalho. Se o trabalhador estiver ausente o empregador poderá proceder conforme indicado na questão anterior.

---

<sup>144</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art 104.

<sup>145</sup> *Ibid.*: nº 3 do art 105.

<sup>146</sup> *Ibid.*: nº 2 do art 105.

## 12. Medidas disciplinares e processo disciplinar

O poder disciplinar é uma faculdade atribuída ao empregador, de impor sanções ao trabalhador, incluindo o despedimento. Este poder, destina-se a fazer face a situações de responsabilidade disciplinar, ou seja, actuações do trabalhador em violação do contrato de trabalho e dos deveres legalmente estabelecidos, nos termos da lei.

Os processos disciplinares são regulados principalmente pelo Capítulo III, Secção VII subsecção III da Lei do Trabalho. A entidade empregadora pode aplicar medidas disciplinares aos trabalhadores por uma ampla variedade de infracções disciplinares, incluindo, entre outros, o absentismo, incumprimento culpável das tarefas atribuídas, embriaguez, roubo, furto e assédio sexual (praticado ou não no local de trabalho).<sup>147</sup>

Existem seis medidas disciplinares de que as entidades patronais podem recorrer numa ordem ascendente de severidade que são:

- admoestação verbal;
- repressão registada;
- suspensão do trabalho com perda de remuneração até ao limite de 10 dias por cada infracção e 30 dias por cada ano civil;
- multa até 20 dias de salário;
- despromoção para a categoria profissional inferior, por um período não superior a 12 meses; e
- despedimento.<sup>148</sup>

É ilícito aplicar quaisquer outras sanções disciplinares, ou agravar as descritas acima, em instrumento de regulamentação colectiva ou no regulamento interno de trabalho.

As medidas disciplinares devem ser proporcionais à infracção. A entidade empregadora deve tomar em conta factores como a gravidade da infracção, ao grau de culpabilidade do trabalhador, à conduta profissional do trabalhador e, em especial as circunstâncias em que se deram os factos.<sup>149</sup> Diferentemente da Lei 8/98 já não é obrigatório considerar a situação económica do trabalhador.<sup>150</sup>

Para além da finalidade de repressão da conduta do trabalhador, a aplicação das sanções disciplinares visa dissuadir o cometimento de mais infracções no seio da empresa, a educação do visado e a dos demais trabalhadores para cumprimento voluntário dos seus deveres.

Com excepção das medidas disciplinares de admoestação verbal e repreensão registada, ou seja as mais suaves, todas as medidas disciplinares estão sujeitas à instauração de um processo disciplinar interno previsto no Artigo 67 da Lei do Trabalho.

---

<sup>147</sup> A lista de infracções que podem originar a instauração de um processo disciplinar, consta da Lei do Trabalho, no nº 1 do art. 66.

<sup>148</sup> Nº 1 e 2 do art. 63 da Lei do Trabalho.

<sup>149</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 64.

<sup>150</sup> Nº 1 do art. 23 da Lei 8/98.

O processo disciplinar procede em fases: a de acusação, da defesa e da decisão. São eles descritas logo abaixo.

**Fase de acusação** – A entidade empregadora deve primeiro (dentro de 30 dias após conhecimento da infracção) preparar e enviar uma nota de culpa ao trabalhador e ao comité sindical.<sup>151</sup>

**Fase da defesa** – Dentro de 15 dias após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder por escrito ou requerer a realização de diligências de prova. Findo esse período, o processo é remetido ao comité sindical que deverá dar parecer no prazo de 5 dias.<sup>152,153</sup>

**Fase de decisão** – Seguidamente, até 30 dias após a data limite para a apresentação do parecer do órgão sindical, e consideradas todas as diligências probatórias, recorrendo aos meios de prova gerais para a averiguação dos factos alegados, o empregador deve proferir a sua decisão.<sup>154</sup>

Para todos os efeitos legais, o processo disciplinar considera-se iniciado, contando-se os prazos, a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador. Porém, em determinados casos, o processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito que não excederá 90 dias.<sup>155</sup>

Se o trabalhador se recusar a receber a nota de culpa, deve o acto ser confirmado, na própria nota de culpa, pela assinatura de dois trabalhadores, dos quais, preferentemente, um é membro do órgão sindical existente na empresa.<sup>156</sup>

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador – sem perda de remuneração -- sempre que a sua presença na empresa possa prejudicar o decurso normal do processo disciplinar.<sup>157</sup>

Em caso de processo disciplinar instaurado contra trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, ou em caso de recusa de recepção da nota de culpa, deve ser lavrado um edital que, durante quinze dias, deve afixar-se num lugar de estilo na empresa, convocando o trabalhador para receber a nota de culpa, e advertindo-lhe de que o prazo, para a defesa, conta a partir da data da publicação do edital. É agora proibido o chamamento de trabalhadores, para responder a processo disciplinar, através do jornal, revista ou quaisquer outros órgãos de comunicação.<sup>158</sup>

A Lei do Trabalho considera inválido o processo disciplinar sempre que:

- não for observada alguma formalidade legal, nomeadamente a falta dos requisitos ou da entrega da nota de culpa, a falta de audição do trabalhador, caso a tenha requerido,

---

<sup>151</sup> *Ibid.*: alínea a) do nº 2 do art. 67.

<sup>152</sup> *Ibid.*: alínea a) do nº 2 do art. 67 A lei não desenvolve os procedimentos requeridos para as diligências de prova. No geral, as partes têm direito a requerer, entre si, provas documentais ou outras com relação ao assunto em conflito.

<sup>153</sup> A luz da Lei 8/98 o trabalhador e o comité sindical tinham o mesmo prazo de 10 dias para apresentar a defesa do trabalhador. Na Lei do Trabalho esses prazos autonomizaram-se de tal forma que cada um tem o seu, que juntos totalizam 20 dias.

<sup>154</sup> Alínea c) do nº 2 do art. 67 da Lei do Trabalho.

<sup>155</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 67.

<sup>156</sup> *Ibid.*: nº 6 do art. 67.

<sup>157</sup> *Ibid.*: nº 5 do art. 67.

<sup>158</sup> *Ibid.*: nºs 7 e 8 do art. 67.

a não publicação de edital, sendo caso disso, a falta de remessa dos autos ao órgão sindical ou a não fundamentação da decisão final;

- se verifique a não realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador; e
- houver violação dos prazos de prescrição da infração disciplinar, da resposta à nota de culpa ou de tomada de decisão.<sup>159</sup>

As causas de invalidade do processo disciplinar, com exceção da prescrição da infração do procedimento disciplinar, e da violação do prazo da comunicação da decisão, podem ser sanadas até ao encerramento do processo disciplinar ou até 10 dias após o seu conhecimento. Constitui nulidade insuprível, porém, a impossibilidade de defesa do trabalhador arguido, por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa, por via de notificação pessoal ou edital, sempre que for caso disso.<sup>160</sup>

### **Perguntas Frequentemente Colocadas**

1. Para além da sanção a aplicar em caso de processo disciplinar, os trabalhadores poderão ser obrigados a pagar pelos danos causados?

Sim, se o dano tiver sido causado pela conduta dolosa ou culposa do trabalhador. Nos termos do nº 4 do art. 64 não é considerada como mais do que uma sanção disciplinar a aplicação de uma sanção acompanhada do dever de reparação dos prejuízos causados.

### **13. A rescisão do contrato de trabalho**

A rescisão do contrato de trabalho e os procedimentos a seguir é regulada pelo Capítulo IV, Secção II da Lei do Trabalho. A Lei do Trabalho prevê as seguintes modalidades de rescisão do contrato por iniciativa do empregador:

- rescisão unilateral do contrato de trabalho com justa causa (Artigo 127 da Lei do Trabalho), e
- rescisão unilateral do contrato de trabalho com aviso prévio (Artigo 130 da Lei do Trabalho).

A relação laboral pode também terminar por iniciativa do trabalhador ou por mútuo acordo entre as partes.

A rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador com justa causa baseia-se nas seguintes quatro causas:

- a manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço, verificada após o período probatório;
- o comportamento culposo do trabalhador suficientemente grave para justificar a rescisão; [this footnote has been deleted?]

---

<sup>159</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 68.

<sup>160</sup> *Ibid.*: nº 2 e 4 do art. 67.

- a detenção ou prisão se, pela natureza das funções do trabalhador, prejudicar o normal funcionamento dos serviços; e
- motivos económicos da empresa que podem ser tecnológicos, estruturais ou de mercado.<sup>161</sup>

Sob determinadas condições, a rescisão unilateral por iniciativa do empregador fundada nas situações acima não requer o pagamento de indemnização ao trabalhador.<sup>162</sup>

A rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador com aviso prévio, baseia-se na necessidade da empresa se reorganizar internamente por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.<sup>163</sup>

A entidade empregadora deve primeiro comunicar, por escrito, as suas intenções e razões ao trabalhador, ao comité sindical, ao órgão local de administração do trabalho e ao Ministério do Trabalho, com pelo menos 30 de antecedência, anterior à data de cessação do contrato.<sup>164</sup> Nestes casos, a empresa deve prestar esclarecimentos e oferecer informação sobre a sua reestruturação económica solicitada pela Inspeção do Trabalho.<sup>165</sup>

A compensação pecuniária devida como resultado de tal rescisão varia em função dos seguintes elementos:

- tipo de contrato (indeterminado ou prazo certo);
- o salário do trabalhador (inclusive o bónus de antiguidade, se houver), expressa em múltiplos do salários mínimos nacionais, abaixo, "SMs");
- o tempo de serviço prestado; e
- quanto tempo após a entrada em vigor da Lei do Trabalho a rescisão ocorre.

Este último critério é particularmente relevante porque os níveis de indemnizações prevaletentes ao abrigo Lei 8/98 vão continuar a vigorar durante vários anos.<sup>166</sup>

A indemnização a pagar um trabalhador com contrato por prazo certo corresponde às remunerações que se venceriam entre a data de cessação e a data convencionada para o termo do contrato.<sup>167</sup>

---

<sup>161</sup>Nº 4 do art. 127 da Lei do Trabalho. Motivos estruturais são os que se reportam à reorganização ou reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho. Motivos tecnológicos são os referentes à introdução de nova tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização de serviços que pode obrigar à redução de pessoal. Motivos de mercado são aqueles que têm a ver com dificuldades de colocação dos bens ou serviços no mercado ou com a redução da actividade da empresa. Vide nº 2 do art. 130.

<sup>162</sup> Conferir os nºs 7 e 8 do art. 127 da Lei do Trabalho. Porém, no caso de rescisão por manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço, o mesmo tenha que ter beneficiado de formação profissional para o efeito. Do mesmo modo, o trabalhador cujo contrato é rescindido por detenção ou prisão tem que ser reintegrado caso for, eventualmente, absolvido do crime de que foi acusado.

<sup>163</sup> Nº 2 do art. 130 da Lei do Trabalho.

<sup>164</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 131.

<sup>165</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 131.

<sup>166</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 270.

<sup>167</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 131. Este princípio manteve-se inalterado em face da Lei 8/98 conforme o nº 5 do art. 68.

A indemnização a pagar um trabalhador com contrato indeterminado calcula-se com base na tabela que segue. Notar que os resultados são válidos apenas após a data indicada na terceira coluna da tabela.<sup>168</sup>

	<b>Salário base</b>	<b>Indemnização devida</b>	<b>Data que entra em vigor</b>
1	Entre 1-7 SMs	30 dias por cada ano de serviço	31 Outubro 2022
2	Entre 8-10 SMs	15 dias por cada ano de serviço	31 Outubro 2017
3	Entre 11-16 SMs	10 dias por cada ano de serviço	31 Outubro 2012
4	Mais de 16 SMs	3 dias por cada ano de serviço	30 Abril 2010

Se, pelo contrário, é rescindido o contrato por tempo indeterminado de um trabalhador antes da nova tabela entrar em vigor, a indemnização devida deve ser calculada com referência à seguinte tabela:<sup>169</sup>

	<b>Tempo de serviço</b>	<b>Indemnização devida</b>
1	Entre 3 a 6 meses	45 dias de salário
2	Mais de 6 meses mas menos de 3 anos	3 meses de salário
3	Mais de 3 anos	3 meses de salário por cada 2 anos ou fracção

Na rescisão dos contratos, os empregadores devem ter especial cuidado em seguir as formalidades requeridas na lei. A rescisão deve ser comunicada por escrito e deve expressamente indicar os factos que a fundamentam, tanto ao trabalhador como ao órgão sindical e ao Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 30 dias.<sup>170</sup> Nesse período, o empregador tem que prestar os esclarecimentos que lhe são solicitados pela Inspeção do Trabalho.<sup>171</sup> Tem que por a indemnização à disposição do trabalhador na data em que o contrato cessa.<sup>172</sup>

Notar que, o recebimento da indemnização pelo trabalhador cria apenas uma presunção de que aceita a rescisão, presunção que pode ser afastada mediante impugnação da justa causa de rescisão.<sup>173</sup> Assim, o empregador não pode ter certeza de que a rescisão “pegou” até tenham passado 6 meses da data da rescisão.<sup>174</sup>

Há procedimentos distintos para o despedimento de mais de 10 trabalhadores ao mesmo tempo, que se classifica como despedimento colectivo.<sup>175</sup>

Declarados judicialmente improcedentes os fundamentos invocados para a rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador tem que ser reintegrado no posto de trabalho com direito ao pagamento do valor correspondente às remunerações vencidas entre a data da cessação do

<sup>168</sup> N° 3 do art. 130 e n° do art. 270 da Lei do Trabalho.

<sup>169</sup> N° 6 do art. 68 da Lei 8/98.

<sup>170</sup> N° 1 e 2 do art. 131 da Lei do Trabalho. Notar que o período de pré-aviso na Lei 8/98 é de 90 dias conforme o n° 3 do art. 68.

<sup>171</sup> N° 3 do art. 131 da Lei do Trabalho.

<sup>172</sup> *Ibid.*: n° 4.

<sup>173</sup> *Ibid.*: n° 6 e 7.

<sup>174</sup> N° 4 do art. 135 da Lei do Trabalho. Notar porém, que no n° 2 do art. 127, o período de prescrição do direito de impugnação é de 3 meses. Parece-nos uma contradição. Pelo princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador é provável que os tribunais venham a aplicar o prazo mais alargado.

<sup>175</sup> Arts. 132 e 133 da Lei do Trabalho.

contrato e a da efectiva reintegração, até ao máximo de 6 meses, deduzido o valor que houver recebido, se for o caso, a título de indemnização no momento do despedimento.<sup>176</sup>

Porém, não havendo condições para reintegração ou por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador fica obrigado a pagar uma indemnização de 45 dias por ano de serviço, com respeito a contratos por tempo indeterminado, e as remunerações remanescentes, com respeito a contratos a prazo certo.<sup>177</sup>

A Lei do Trabalho anterior previa no nº 8 do artigo 68 que o recebimento pelo trabalhador das quantias indemnizatórias equivale a aceitação da rescisão. No contexto de rescisão por acordo mútuo, a nova Lei do Trabalho refere que o trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita ao empregador, no prazo de sete dias, para o que deverá devolver, na íntegra e de imediato, o valor que tiver recebido a título de compensação.<sup>178</sup> Portanto, a aceitação da indemnização nesses casos já não equivale a aceitação da rescisão de imediato. Há um período de dilação de sete dias para que se considere o acordo revocatório como final e irreversível.

Sempre que cesse a relação de trabalho, independentemente do motivo da cessação, o empregador deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste nomeadamente a indicação do tempo durante o qual este esteve ao seu serviço, níveis de capacidades profissionais adquiridos e o cargo ou cargos que desempenhou. Notar que o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido. Não estando satisfeito com o seu conteúdo, o trabalhador pode no prazo de trinta dias, recorrer aos órgãos competentes para que se façam as modificações apropriadas, se for caso disso.<sup>179</sup>

## Perguntas Frequentemente Colocadas

1. Na Lei do Trabalho aplica-se a regra da indemnização em dobro?

A questão sobre a aplicabilidade da indemnização em dobro nos termos da Lei do Trabalho nos casos de rescisão sem justa causa, ainda não está devidamente clarificada nem pela doutrina nem pela jurisprudência. Seja como for, há uma forte probabilidade de os tribunais considerarem que o princípio (previsto no nº 4 do art. 71 da Lei 8/98 de 20 de Julho) é aplicável relativamente aos contratos celebrados na vigência da Lei 8/98 tendo em conta o regime transitório previsto no nº 4 do art. 270 e explicitado na tabela acima.

Pelo contrário, a elevação em dobro da indemnização por rescisão sem justa causa não se aplica relativamente aos trabalhadores contratados nos termos da Lei 23/2007 de 01 de Agosto, Lei do Trabalho. De qualquer forma permanecem algumas substanciais penalidades por despedimento sem justa causa.

---

<sup>176</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 135.

<sup>177</sup> Nº 3 do art. 135 da Lei do Trabalho. Notar que, o recebimento da indemnização pelo trabalhador cria apenas uma presunção de que aceita a rescisão, presunção que pode ser afastada mediante impugnação da justa causa de rescisão. Vide nº 6 e 7 do art. 131.

<sup>178</sup> Nº 3 do art. 126 da Lei do Trabalho.

<sup>179</sup> *Ibid.*: art. 136.

2. No caso de despedimento colectivo o empregador deverá informar cada trabalhador abrangido individualmente?

Sim. Nos termos do nº 1 do art. 131, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, a “cada trabalhador abrangido.” Este princípio aplica-se ao despedimento colectivo (a cessação de contratos de trabalho que abranja, de uma só vez, mais de 10 trabalhadores em médias e grandes empresas) como à cessação de um único contrato de trabalho.

#### 14. Direitos colectivos e instrumentos de regulamentação colectiva

Segundo a Constituição, os trabalhadores e os empregadores tem o direito de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos, conforme regulado por lei.<sup>180</sup> Os trabalhadores tem também o direito à greve e os *lock-outs* são proibidos.<sup>181</sup>

Estes princípios estão igualmente referidos na Lei do Trabalho. As organizações sindicais e de empregadores podem constituir outras organizações de nível superior ou nelas se filiarem, maxime federações e confederações.<sup>182</sup>

As organizações sindicais e de empregadores tem autorização legal para realizar negociações colectivas e colaborar com o Estado na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre diversos assuntos relacionados com trabalho.<sup>183</sup>

As organizações sindicais e de trabalhadores devem organizar-se com base em princípios democráticos, efectuando eleições para a nomeação dos seus dirigentes com mandatos de duração fixa, tendo todos os membros legitimidade para votar.<sup>184</sup>

A Lei do Trabalho não estabelece nenhum limite quanto ao número de organizações permitidas com relação a determinada indústria.

O direito dos trabalhadores de se organizarem e desenvolverem actividades sindicais no estabelecimento da empresa é garantido.<sup>185</sup> No estabelecimento da empresa, o órgão base de representação do sindicato é o comité sindical.<sup>186</sup>

O comité sindical representa os trabalhadores a nível da unidade de produção na negociação de acordos colectivos com a empresa, e na discussão de problemas particulares do local de trabalho.<sup>187</sup> Representa também o sindicato, a nível da unidade de produção, perante a entidade empregadora e os trabalhadores.<sup>188</sup>

Os membros do comité sindical são eleitos pelos trabalhadores ao nível da unidade de produção.<sup>189</sup>

---

<sup>180</sup> Art. 86 da Constituição.

<sup>181</sup> *Ibid.*, Artigo 87.

<sup>182</sup> Nº 2 do art. 137 da Lei do Trabalho.

<sup>183</sup> *Ibid.*: alíneas b) e d) do nº 1 do art. 139.

<sup>184</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 141.

<sup>185</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 159.

<sup>186</sup> *Ibid.*: alínea b) nº 2 do art. 153.

<sup>187</sup> *Ibid.*: alínea a) nº 1 do art. 155.

<sup>188</sup> *Ibid.*: alínea b) nº 2 do art. 155.

<sup>189</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 155.

Os sindicatos e os seus órgãos subordinados podem realizar reuniões no estabelecimento, depois ou até durante o horário normal de trabalho se a entidade empregadora permitir.<sup>190</sup> Ambos, trabalhadores e empregadores, devem ser comunicados com pelo menos 24 horas de antecedência sobre a realização da reunião.<sup>191</sup>

Os sindicatos têm o direito de afixar avisos e informações relacionadas com assuntos sindicais em locais apropriados no estabelecimento da unidade de produção.<sup>192</sup> Outras facilidades, tais como tempo e espaço para realização das actividades sindicais, são objecto de negociação entre os sindicatos e os trabalhadores.<sup>193</sup>

Nenhum trabalhador pode ser obrigado a filiar-se em determinado sindicato ou ser penalizado por fazer parte de um sindicato.<sup>194</sup> Os trabalhadores não podem ser forçados a pagar quotas a sindicatos nos quais não estão inscritos.<sup>195</sup>

As quotas dos sindicatos podem ser deduzidas dos salários dos trabalhadores se o trabalhador tiver dado o seu consentimento por meio de uma declaração escrita e assinada.<sup>196</sup> Se tal declaração tiver sido assinada o empregador será responsável pela dedução das quotas e pelo seu pagamento ao sindicato.

Não está estabelecida uma percentagem de trabalhadores de uma empresa que deve estar organizada em sindicatos para que o empregador seja obrigado a negociar com o sindicato. O regime da negociação colectiva aplica-se a todo o tipo de empresas.<sup>197</sup>

Os acordos colectivos celebrados são aplicáveis a todos os membros da empresa, independentemente da filiação dos mesmos no sindicato.<sup>198</sup>

Os membros da direcção dos sindicatos, tanto do comité sindical como dos outros órgãos, não podem ser transferidos do local de trabalho sem consulta prévia aos sindicatos, e não podem ser prejudicados em consequência do exercício das suas funções no sindicato.<sup>199</sup> Os contratos de trabalho dos mesmos só podem ser rescindidos com justa causa e nunca por razões atribuíveis ao exercício de funções sindicais.<sup>200</sup>

As entidades empregadoras e as suas associações não podem promover, manter ou subsidiar organizações sindicais ou por outra forma interferir na condução das suas actividades.<sup>201</sup>

Moçambique é signatário de duas convenções relevantes da OIT, nomeadamente, a Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, e a Convenção nº 98, sobre o direito de organização e de negociação colectiva.

---

<sup>190</sup> *Ibid.*: nº 1 e 4 do art. 159.

<sup>191</sup> *Ibid.*: nº 5 do art. 159.

<sup>192</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 160.

<sup>193</sup> *Ibid.*: nºs 2 e 4 do art. 159.

<sup>194</sup> *Ibid.*: nº do art. 143.

<sup>195</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 144.

<sup>196</sup> *Ibid.*: nº 2 e 3 do art. 144.

<sup>197</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 166.

<sup>198</sup> *Ibid.*: art. 176.

<sup>199</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 161.

<sup>200</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 161.

<sup>201</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 138.

Existem várias formas de acordos de negociação colectiva, desde os celebrados entre uma associação sindical e uma entidade empregadora, até aqueles celebrados entre várias associações sindicais e várias associações de empregadores.<sup>202</sup>

Está estabelecido um processo formal a seguir na negociação colectiva.<sup>203</sup> Tanto as entidades empregadoras como os organismos sindicais podem tomar a iniciativa de negociação colectiva enviando uma proposta escrita à outra parte, especificamente referindo o objecto da negociação.<sup>204</sup> A parte que recebe a proposta tem 30 dias para responder. Este período pode ser alargado por acordo entre as partes.<sup>205</sup>

A resposta indica quais os elementos da proposta que são aceites, e para aqueles que não são apresentará uma contraproposta.<sup>206</sup> Se não for apresentada uma resposta, a parte que enviou a proposta pode requerer a mediação dos órgãos competentes públicos ou privados de conciliação, mediação e arbitragem.<sup>207</sup>

Em princípio, as negociações directas devem iniciar dentro de 10 dias após a recepção da contraproposta.<sup>208</sup> O início das negociações caracteriza-se pela fixação de um calendário de negociações e das demais regras a que devem obedecer as negociações.<sup>209</sup> O conteúdo das negociações é confidencial mas os organismos sindicais tem liberdade para transmitir informação sobre o andamento das negociações aos seus associados e aos órgãos sindicais de nível superior,<sup>210</sup> e qualquer das partes pode recorrer à assistência técnica de peritos.<sup>211</sup>

Os instrumentos de regulamentação colectiva devem obedecer a determinados requisitos mínimos, especialmente devendo:

- referir expressamente os direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores;
- mencionar o período de tempo durante o qual se manterão em vigor;
- mencionar a forma e o prazo de denúncia, e
- ser assinados e datados pelos representantes autorizados das partes.<sup>212</sup>

A cópia original do instrumento de regulamentação colectiva deve ser entregue ao órgão local de administração do trabalho dentro de 20 dias a contar da data da sua assinatura, e afixado em lugar acessível a todos nos estabelecimentos da empresa.<sup>213</sup>

Durante a vigência do instrumento de regulamentação colectiva, os empregadores e os trabalhadores devem abster-se de adoptar quaisquer comportamentos que ponham em causa o

---

<sup>202</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 15.

<sup>203</sup> Para melhor exposição, a discussão a seguir utiliza os termos “organismo sindical” e “entidade empregadora” sem distinguir se as negociações são celebradas entre uma empresa e uma organização sindical ou entre uma associação de empregadores e uma federação de sindicatos. Isto é possível porque os mecanismos são basicamente os mesmos, variando a complexidade das negociações consoante o número de partes envolvidas.

<sup>204</sup> Nº 1 do art. 168 da Lei do Trabalho.

<sup>205</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 169.

<sup>206</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 169.

<sup>207</sup> *Ibid.*: nºs 5 e 6 do art. 169.

<sup>208</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 170.

<sup>209</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 170.

<sup>210</sup> *Ibid.*: nºs 2 e 3 do art. 165.

<sup>211</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 168.

<sup>212</sup> *Ibid.*: nºs 1 e 2 do art. 171 e nº 2 do art. 172.

<sup>213</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 173.

seu cumprimento e, só excepcionalmente os trabalhadores poderão recorrer à greve como forma de suscitar a sua modificação ou revisão.<sup>214</sup>

As normas estabelecidas pelo instrumento de regulamentação colectiva não podem ser afastadas pelos contratos individuais de trabalho, a não ser que estes contenham condições de trabalho mais favoráveis.<sup>215</sup>

### **Perguntas Frequentemente Colocadas**

1. Que acção pode uma empresa tomar em relação a diversos procedimentos que requerem consulta ao sindicato se não tiver nenhum no seu seio?

O nº 3 do art. 153, determina que nas empresas em que não haja órgão sindical, o exercício dos direitos sindicais compete ao órgão sindical imediatamente superior ou à comissão de trabalhadores eleita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito por um mínimo vinte por cento do total dos trabalhadores.

2. Que dimensão deve ter uma empresa para que seja obrigada a ter um sindicato?

A associação em sindicatos ou outras organizações à sua escolha é um direito reconhecido a todos os trabalhadores para a defesa dos seus direitos e interesses. A lei é omissa com respeito à dimensão (em número de trabalhadores) a partir da qual a empresa deve ter um sindicato. De qualquer forma notar que nos termos do art. 138 nenhum empregador poderá promover ou financiar a constituição de um sindicato.

## **15. Procedimentos de greve**

Os procedimentos de greve em Moçambique são regulados pelos Artigos 194 a 215 da Lei do Trabalho.

Como mencionado acima, o direito à greve é constitucionalmente protegido, e reafirmado na Lei do Trabalho.<sup>216</sup>

Se um instrumento de regulamentação colectiva estiver em vigor, os trabalhadores não devem recorrer à greve excepto na ocorrência de graves violações do instrumento por parte da entidade empregadora e após terem sido esgotados todos os meios de resolução de conflitos.<sup>217</sup>

Nas empresas com representação sindical, o recurso à greve é decidido pelos organismos sindicais após consulta aos trabalhadores.<sup>218</sup> Naquelas que não tem representação sindical, o recurso à greve é decidido em assembleia-geral de trabalhadores convocada por um mínimo de 20% dos trabalhadores, e assistida por pelo menos dois terços dos trabalhadores, e a decisão sobre o recurso à greve é tomada pela maioria absoluta dos trabalhadores presentes.<sup>219</sup>

---

<sup>214</sup> *Ibid.*: nºs 3 e 4 do art. 177.

<sup>215</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 165.

<sup>216</sup> *Ibid.*: art. 194.

<sup>217</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 197.

<sup>218</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 197.

<sup>219</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 197 e nºs 1 e 2 do art. 198.

Após a tomada de decisão sobre a realização de uma greve, o organismo sindical<sup>220</sup> deve informar, por escrito, a entidade empregadora e o órgão local de administração do trabalho, sobre a greve, pelo menos cinco dias antes da sua realização.<sup>221</sup>

A informação por escrito deve especificar o local de trabalho abrangido, o período de tempo em que o trabalho estará paralisado, a duração da greve e os motivos que originaram a sua decisão.<sup>222</sup>

Durante o período de pré-aviso, o órgão competente da administração do trabalho ou o órgão de conciliação, mediação e arbitragem, por sua iniciativa ou a pedido do empregador ou do organismo sindical procurará a conciliação entre as partes.<sup>223</sup> Se as acções conciliatórias não forem bem-sucedidas, a greve efectiva-se nos termos legalmente estabelecidos.<sup>224</sup>

Os trabalhadores em greve não podem proibir o acesso às instalações da empresa por trabalhadores que não tenham aderido à greve, ou de outra forma intimidá-los ou coagi-los a suspender o trabalho.<sup>225</sup>

A greve causa determinados efeitos nos direitos dos trabalhadores e empregadores. Com relação aos trabalhadores envolvidos, durante a vigência da greve, suspendem-se os direitos e obrigações emergentes do contrato de trabalho como a remuneração ou os deveres de subordinação e de assiduidade. Exceptuam-se os direitos e deveres que não dependam ou impliquem a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente a matéria de segurança social, as prestações devidas por acidentes ou doenças profissionais e o dever de lealdade.<sup>226</sup>

Se o motivo principal da greve for a “manifesta violação” do instrumento de regulamentação colectiva pelo empregador, os trabalhadores não perdem (mesmo que temporariamente) o seu direito à remuneração nem outros direitos.<sup>227</sup> E pese embora os direitos são no geral suspensos durante a greve, os trabalhadores não perdem os seus direitos de antiguidade.<sup>228</sup>

A greve termina por acordo entre o organismo sindical e a entidade empregadora ou por decisão do órgão arbitral tomada durante o período de pré-aviso e acordada pelo organismo sindical, após consulta aos trabalhadores.<sup>229</sup>

Mesmo durante o período de greve, os trabalhadores são obrigados a assegurar serviços mínimos necessários à segurança das instalações e do equipamento da empresa.<sup>230</sup>

Os *lock-outs* são proibidos, mas a entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa face à necessidade de salvaguardar a manutenção das instalações e do equipamento assim como garantir a segurança dos trabalhadores ou de terceiros.<sup>231</sup>

---

<sup>220</sup> Mais uma vez, de modo a simplificar a leitura, referimo-nos apenas a “organismos sindicais” na descrição abaixo. Os mesmos requisitos são aplicáveis aos procedimentos de greve em empresas sem representação sindical, com as necessárias alterações.

<sup>221</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 207. Para as greves em serviços essenciais, o período de pré-aviso é de sete dias.

<sup>222</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 207.

<sup>223</sup> *Ibid.*: art. 208.

<sup>224</sup> *Ibid.*: art. 209.

<sup>225</sup> *Ibid.*: art. 199.

<sup>226</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 210.

<sup>227</sup> *Ibid.*: art. 210.

<sup>228</sup> *Ibid.*: nº 5 art. 210.

<sup>229</sup> *Ibid.*: art. 212.

<sup>230</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 202.

<sup>231</sup> *Ibid.*: art. 203 conjugado com o nº 1 do art. 204.

Em princípio, se a greve for lícita, o empregador não deve substituir os trabalhadores em greve por terceiros que, a data do pré-aviso, não trabalharam na empresa. Porém, se as formalidades legais para efectivar a greve não foram cumpridas, o empregador pode substituir trabalhadores; contudo que, o empregador tenha primeiro solicitado o parecer do Ministério do Trabalho quanto ao cumprimento ou não das formalidades necessárias.<sup>232</sup>

## 16. Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança e a saúde no trabalho são, em Moçambique, reguladas primeiro pelo Artigo 85 da Constituição, tendo igualmente consagração na Lei do Trabalho e finalmente por um conjunto amplo de legislação subordinada, parte da qual é originária da época colonial.

Moçambique é também signatário da Convenção nº 17, sobre a compensação por acidentes de trabalho, e da Convenção nº 18 sobre a compensação por doenças profissionais, ambas da Organização Internacional do Trabalho.

O artigo 85 da Constituição prevê que todos os trabalhadores têm direito à justa remuneração, ao descanso e a férias e a protecção, segurança e higiene no trabalho.

Os artigos 216 a 236 da Lei do Trabalho regulam a higiene e segurança no trabalho. Todos os trabalhadores têm o direito de trabalhar em condições de higiene e segurança.<sup>233</sup> As entidades empregadoras têm a obrigação de criar tais condições de trabalho e de informar os trabalhadores sobre os riscos associados às actividades por eles realizadas.<sup>234</sup>

Sempre que necessário, as entidades empregadoras devem fornecer o equipamento de segurança adequado e as roupas apropriadas à prevenção de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores.<sup>235</sup>

Os regulamentos e as instruções em matéria de higiene e segurança devem ser rigorosamente cumpridas tanto pelos trabalhadores como pelas entidades empregadoras.<sup>236</sup>

Todas as empresas com grandes riscos de acidentes ou doenças profissionais, são obrigadas a criar comissões de segurança nos locais de trabalho. As comissões de segurança no trabalho tem por objectivo assegurar o cumprimento das normas de higiene no trabalho, investigar as causas dos acidentes e organizar os métodos de prevenção. A lei não define as regras de criação das comissões, dizendo apenas que devem ser integradas por representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora.<sup>237</sup>

Os Ministros do Trabalho, da Saúde e de determinado sector de actividade económica e social podem, mediante diplomas ministeriais, estabelecer regulamentos sobre higiene e segurança para cada sector da indústria.<sup>238</sup>

---

<sup>232</sup> *Ibid.*: nº 8 do art. 202, conjugado com o nº 3 e 4 do art. 204.

<sup>233</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 216.

<sup>234</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 216.

<sup>235</sup> *Ibid.*: nº 5 do art. 216.

<sup>236</sup> *Ibid.*: nº 6 do art. 216.

<sup>237</sup> *Ibid.*: art. 217.

<sup>238</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 218.

As grandes empresas e aquelas que realizam actividades penosas, insalubres ou perigosas, devem instalar por si ou por terceiro contratado para o efeito uma unidade sanitária privativa no local de trabalho.<sup>239</sup> Os profissionais de saúde devem examinar regularmente os trabalhadores de modo a determinar, entre outras coisas, se estão fisicamente aptos a realizar as actividades estipuladas nos seus contratos de trabalho.<sup>240</sup>

De acordo com regulamentação específica tais exames de saúde podem ser realizados pelo CHAEM, e são também obrigatórios para trabalhadores que lidam com alimentos e bebidas, como em restaurantes e hotéis. As empresas são obrigadas a adoptar medidas eficazes de prevenção de acidentes e doenças profissionais.<sup>241</sup>

Os artigos 222 a 225 definem os conceitos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. As doenças profissionais incluem, entre outras, a intoxicação de chumbo e a intoxicação pela acção de gases e vapores industriais.<sup>242</sup>

As indústrias susceptíveis de causar doenças profissionais devem estar especificamente reguladas.<sup>243</sup> Os trabalhadores que sofrem de doenças profissionais têm direito a ser compensados. Este direito inclui o direito a ser colocado num posto de trabalho compatível com as suas capacidades residuais como resultado de tal doença profissional.<sup>244</sup>

As empresas (sem consideração explícita do tamanho) devem possuir um seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.<sup>245</sup> O seguro deve particularmente servir os trabalhadores expostos ao risco profissional característico da actividade desempenhada.<sup>246</sup>

O INSS não protege os trabalhadores em situações de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Este serviço é providenciado pelos próprios empregadores que podem recorrer a empresas privadas de seguros.

Os trabalhadores incapacitados por acidentes de trabalho ou doenças profissionais têm direito a receber uma pensão, se a incapacidade for permanente, e uma indemnização se a incapacidade for temporária.<sup>247</sup> Se o acidente de trabalho ou a doença profissional causar a morte do trabalhador, os seus sobreviventes têm direito a receber uma pensão.<sup>248</sup>

A principal fonte detalhada e generalizada de normas aplicáveis a matérias de saúde e segurança no trabalho consta do Anexo III do Diploma Legislativo nº 3057 de 12 de Dezembro 1970. Embora grande parte deste diploma legislativo tenha sido revogado por legislação actual relacionada com licenciamento de actividades industriais,<sup>249</sup> o Anexo III ("Anexo III") mantém-se em vigor. O Anexo III estabelece, em termos gerais, as condições que devem ser obedecidas pelos estabelecimentos industriais.

---

<sup>239</sup> *Ibid.*: art. 219.

<sup>240</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 221. Conforme especificado na Secção 18, abaixo, estes exames não incluem o teste de HIV.

<sup>241</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 226.

<sup>242</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 224

<sup>243</sup> *Ibid.*: nº 4 do art. 224.

<sup>244</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 229.

<sup>245</sup> *Ibid.*: art. 231.

<sup>246</sup> *Ibid.*: art. 232.

<sup>247</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 233.

<sup>248</sup> *Ibid.*: nº 3 do art. 233.

<sup>249</sup> Decreto nº 39/2003 de 26 de Novembro.

As condições gerais regulam matérias como o estado e a localização dos edifícios onde os trabalhadores exercem as suas actividades, iluminação e ventilação, e normas gerais sobre higiene e limpeza (p. ex., um sanitário por dez trabalhadores que terminam o turno simultaneamente).<sup>250</sup> Condições especiais são aplicáveis a determinados estabelecimentos industriais com respeito a sanitários, refeitórios, primeiro socorros e postos médicos.<sup>251</sup>

O Anexo III, no capítulo II sobre segurança nos locais de trabalho regula matérias como, entre outras, a armazenagem de substâncias combustíveis e explosivas, prevenção de incêndios, emissão de fumos tóxicos ou perigosos e protecção individual do trabalhador.<sup>252</sup>

Normas mais detalhadas sobre higiene e segurança no local de trabalho são estabelecidas pelo Diploma Legislativo nº 48/73 de 5 de Junho de 1973 (o “Regulamento Geral de Higiene e Segurança”). Este regulamento apresenta regras mais específicas do que as estabelecidas no Anexo III to Diploma Legislativo nº 3057. A sua finalidade principal é a prevenção técnica de riscos profissionais e a promoção de higiene nos estabelecimentos industriais.<sup>253</sup>

O Diploma Legislativo nº 1706 de 19 de Outubro de 1957, capítulo I, atribui responsabilidade legal por acidentes de trabalho e doenças profissionais entre trabalhadores e empregadores. O anexo deste diploma enumera as indústrias consideradas como estando directamente relacionadas com a lista de doenças profissionais.<sup>254</sup>

Com respeito a estas indústrias, se o trabalhador poder comprovar que adquiriu uma doença profissional enumerada na lista, e que habitualmente trabalhava numa das indústrias igualmente enumeradas, a lei presume que existe uma ligação causal entre a actividade por ele exercida e a doença contraída.<sup>255</sup>

O Capítulo II do Diploma Legislativo nº 1706 de 19 de Outubro de 1957 estabelece procedimentos administrativos para a ocorrência de acidentes; O Capítulo III contém as regras de assistência de emergência e tratamento.

O Capítulo IV estabelece as pensões e indemnizações de sobrevivência atribuídas aos familiares do trabalhador morto em resultado de um acidente de trabalho. Capítulo VII estabelece a obrigatoriedade (na maioria dos casos) dos empregadores adquirem um seguro contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais. O Capítulo VIII prevê as multas aplicáveis ao não cumprimento.

Complementando o Diploma Legislativo nº 1706 de 19 de Outubro de 1957, a Portaria nº 21 769 de 3 de Janeiro de 1966 estabelece o método de cálculo das indemnizações atribuídas a trabalhadores vítimas de acidentes, incluindo tabelas para ajudar nos cálculos.

## **17. Promoção do emprego**

---

<sup>250</sup> Diploma Legislativo nº 3057 de 12 de Dezembro de 1970, Anexo III, Secção B - I, número 28.4.

<sup>251</sup> *Ibid.*: números 28 a 39.

<sup>252</sup> *Ibid.*: Secções IV, V e VI.

<sup>253</sup> Diploma Legislativo nº 48/73 de 5 de Junho de 1973, Artigo 1.

<sup>254</sup> Diploma Legislativo nº 1706 de 19 de Outubro de 1957, anexo único.

<sup>255</sup> *Ibid.*: Artigo 9.

A formação profissional é um direito fundamental dos cidadãos e dos trabalhadores, cabendo ao Estado e aos empregadores permitir o seu exercício através de acções que visem a sua efectivação.<sup>256</sup>

Tendo em vista a promoção do emprego a lei consagra a liberdade de utilização do contrato de trabalho a prazo para jovens recém-formados. Assim, os contratos de trabalho por tempo determinado celebrados com candidatos a emprego podem ser livremente renovados não podendo, porém, ultrapassar o limite máximo de 8 anos de trabalho consecutivos no mesmo empregador neste regime, salvo no caso das empresas médias e pequenas nos primeiros 10 anos da sua actividade.<sup>257</sup>

O empregador que receba estudantes finalistas, de qualquer nível de ensino, em regime de estágio pré-profissional, com remuneração, goza de benefícios fiscais, a estabelecer em legislação específica. É também permitido aos empregadores celebrarem acordos com estabelecimentos de ensino para realização de estágios pré-profissionais não remunerados, bem como contratos de aprendizagem.<sup>258</sup>

A Lei do Trabalho torna clara que sempre que um trabalhador inscrito no INSS preencher os requisitos para beneficiar da respectiva pensão, a sua reforma é obrigatória. Pelo raciocínio do legislador, a reforma obrigatória liberta vagas para candidatos jovens.<sup>259</sup>

## **18. Testes, Exames Médicos e HIV/SIDA**

Na Lei do Trabalho, os testes médicos são abordados em dois momentos.

São admissíveis testes médicos no momento da admissão ou de execução do contrato, podendo o empregador exigir ao candidato a emprego ou trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, para comprovação da sua condição física ou psíquica,<sup>260</sup> salvo disposição legal em contrário como é o caso do HIV/SIDA.

Numa fase adiantada da execução do contrato de trabalho, os médicos responsáveis ou aqueles que os substituam, nas empresas dotadas de unidades sanitárias privativas, devem realizar exames regulares aos trabalhadores da empresa, a fim de verificarem:

- se os trabalhadores têm as necessárias condições de saúde e robustez física para o serviço estipulado no contrato;
- se algum trabalhador é portador de doença infecto-contagiosa que possa pôr em perigo a saúde dos restantes trabalhadores da mesma empresa (contudo, ver abaixo a discussão sobre a HIV/SIDA);
- se algum trabalhador é portador de doença mental que desaconselhe o seu emprego no serviço ajustado.<sup>261</sup>

<sup>256</sup> N° 1 do art. 238 da Lei do Trabalho.

<sup>257</sup> *Ibid.* art. 241 e art. 42.

<sup>258</sup> *Ibid.* art. 243 e art. 249.

<sup>259</sup> N° 2 do art. 125 conjugado com art. 242 da Lei do Trabalho.

<sup>260</sup> *Ibid.* art. 7.

<sup>261</sup> *Ibid.*: art. 221

O médico responsável pelos testes ou exames, tanto no momento da admissão como em fase posterior, não deve comunicar ao empregador, qualquer outra informação senão a que disser respeito à capacidade ou falta deste para o trabalho.<sup>262</sup>

A pandemia do HIV/SIDA no local de trabalho é regulada em Moçambique pela Lei nº 5/2002 de 5 de Fevereiro (a “Lei de Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA”) e a Lei nº 12/2009 de 12 de Março (sobre os direitos e deveres das pessoas vivendo com HIV/SIDA). A finalidade principal da Lei 2/2002 é assegurar que os trabalhadores e candidatos a emprego não sejam discriminados como consequência do seu estado seropositivo.<sup>263</sup> (O termo “trabalhador” abaixo refere-se também aos candidatos a emprego, quando apropriado. Os direitos de ambos são muito similares.)

Conforme a Lei de Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA, é proibida a realização de testes aos trabalhadores sem o seu consentimento, ou determinar como condição de acesso a acções de formação ou promoção profissional a realização de tais testes.<sup>264</sup>

O trabalhador não pode ser obrigado a revelar o seu estado seropositivo.<sup>265</sup> O trabalhador não pode ser discriminado em termos dos seus direitos no local de trabalho, formação ou promoção profissional, devido ao seu estado seropositivo.

O trabalhador que foi infectado pelo vírus do HIV/SIDA no local de trabalho tem o direito a receber uma compensação e assistência médica e medicamentosa adequada para atenuar os efeitos da doença, e conforme aprovada pelos Serviços Nacionais de Saúde, às expensas da entidade empregadora.<sup>266</sup>

Existe um conjunto de medicamentos anti-retrovirais que foram aprovados para tratamento de HIV/SIDA em Moçambique. Segundo uma interpretação da lei, a entidade empregadora é obrigada a providencia-los para todos os trabalhadores infectados.<sup>267</sup>

O trabalhador infectado com HIV/SIDA não pode simplesmente ser substituído. As faltas dos trabalhadores infectados são consideradas faltas justificadas conforme os termos da Lei do Trabalho.<sup>268</sup>

O trabalhador infectado com HIV/SIDA que não possa mais exercer determinada função deve ser colocado noutra posto de trabalho, mais compatível com as suas capacidades residuais.<sup>269</sup>

Quando o trabalhador não puder trabalhar mais, o direito de receber o tratamento médico e medicamentoso às expensas da entidade empregadora mantém-se.<sup>270</sup> Esta é uma situação distinta da dos trabalhadores incapacitados por outras razões, que recaem sob a alçada do INSS.

---

<sup>262</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 7

<sup>263</sup> Art. 2 da Lei de Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA.

<sup>264</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 4.

<sup>265</sup> *Ibid.*: art. 6.

<sup>266</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 8.

<sup>267</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 10.

<sup>268</sup> *Ibid.*: art. 11.

<sup>269</sup> *Ibid.*: art. 9.

<sup>270</sup> *Ibid.*: art. 10.

A lei estabelece sanções para as entidades empregadoras que despedem um trabalhador com HIV/SIDA. O despedimento por essa razão é considerado despedimento sem justa causa, e o trabalhador tem o direito de receber uma indemnização elevada ao dobro e a ser readmitido.<sup>271</sup>

Os candidatos a emprego que não sejam admitidos devido ao seu estado seropositivo tem direito a receber uma indemnização igual a seis meses do salário correspondente à categoria em concurso.<sup>272</sup>

A lei estabelece uma escala de multas pelas violações à mesma, que variam entre 50 a 150 salários mínimos.<sup>273</sup>

A Lei de Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA segue as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas da Comunidade de Desenvolvimento para a África Austral (SADC).<sup>274</sup>

A Lei nº 12/2009 reforça algumas exigências estabelecidas na Lei nº 5/2002 em relação aos trabalhadores, e também estabelece exigências adicionais, como a que todas as empresas devem implementar programas de combate ao HIV/SIDA, no local de trabalho.<sup>275</sup> Esta exigência vai ser regulamentada e mais informações sobre a Lei nº 12/2009, o seu eventual regulamento, e programas de HIV/SIDA no local de trabalho estão disponíveis na ACIS.

## 19. Resolução de Conflitos

A resolução de conflitos em matéria laboral em Moçambique é regulada por uma combinação de leis. A Lei do Trabalho tem disposições sobre resolução de conflitos nos artigos 180 a 193. A resolução de conflitos laborais é também regulada pela Lei dos Tribunais de Trabalho, e pela Lei nº 11/99 de 8 de Julho (a “Lei da Arbitragem”). Os Código do Processo de Trabalho, o Código do Processo Civil e o Código Civil também se aplicam.

O efeito líquido destes três principais instrumentos é o seguinte:

- o regime de resolução de conflitos colectivos de trabalho é aplicável, com as necessárias adaptações, aos conflitos emergentes de relações individuais de trabalho sendo que a resolução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho, sob a forma de arbitragem, é sempre voluntária;<sup>276</sup>
- salvo nos casos de providências cautelares, todos os conflitos devem ser obrigatoriamente conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais do trabalho; os órgãos de arbitragem ou judiciais que recebam processos não submetidos à prévia mediação, notificarão as partes para o cumprimento deste requisito;<sup>277</sup> e

---

<sup>271</sup> *Ibid.*: art. 12 e art. 13.

<sup>272</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 13.

<sup>273</sup> *Ibid.*: art. 16.

<sup>274</sup> Veja o Gabinete Internacional de Trabalho. HIV/SIDA e o Mundo do Trabalho. (Geneva: Organização Internacional de Trabalho), 2002, e a Unidade de Coordenação do Sector de Emprego da SADC. Código de Conduta sobre HIV/SIDA e Emprego na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral. (Lusaka: SADC).

<sup>275</sup> Lei nº 12/2009, Artigo 43.

<sup>276</sup> Art. 182 da Lei do Trabalho.

<sup>277</sup> *Ibid.*: art. 184.

- com relação à resolução de conflitos sujeita à arbitragem, na medida que os procedimentos especiais na Lei do Trabalho são limitados, são aplicáveis subsidiariamente os procedimentos estabelecidos na Lei da Arbitragem.

A criação dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem laboral será regulada por legislação específica, que presentemente está a ser discutida. Algumas províncias já criaram comissões de mediação, que devem ser usadas em primeira instância para a maioria dos conflitos. Contudo, o funcionamento destes órgãos ainda não está regulamentado e a sua capacidade de resolver conflitos ainda não foi integralmente testada.

Os conflitos laborais resultantes de relações colectivas de trabalho em Zonas Francas Industriais (ZFI) são obrigatoriamente adjudicados à arbitragem.<sup>278</sup>

## 20. Inspeção do Trabalho

O Ministério do Trabalho inclui entre os seus departamentos a Inspeção do Trabalho. A finalidade principal da Inspeção do Trabalho é a de assegurar o cumprimento das disposições da Lei do Trabalho.<sup>279</sup>

Os principais instrumentos que regulam a Inspeção do Trabalho são o Decreto nº 32/89 de 8 de Novembro (“Decreto 32/89”) e o Diploma Ministerial nº 17/90 de 14 de Fevereiro (“DM 17/90”). Moçambique ratificou também a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, que regula a inspeção de trabalho na indústria e comércio.

A Inspeção do Trabalho constitui um departamento poderoso. De modo a realizar as suas funções, é permitido aos inspectores de trabalho livre acesso às instalações das entidades empregadoras, podendo requerer a análise de quaisquer documentos que considerem necessários.<sup>280</sup> Um regulamento actualizado para as inspeções laborais está em elaboração.

Feita a identificação do pessoal da inspeção a recusa de acesso às instalações, a recusa em fornecer a informação requerida ou ainda a oposição por meio de violência ao desempenho das funções de inspeção é considerada uma violação criminal nos termos da lei aplicável.<sup>281</sup> Os inspectores do trabalho desempenham as suas funções a qualquer momento e em qualquer dia da semana.<sup>282</sup>

Se o inspector do trabalho verificar a ocorrência de uma infracção, que não seja facilmente sanável (e por isso ser objecto de auto de advertência), será levantado um auto de notícia e imposta uma multa.<sup>283</sup> Após confirmação do auto de notícia pelo superior hierárquico competente do inspector, o mesmo não pode ser anulado, devendo a questão seguir os trâmites normais até a sua resolução definitiva.<sup>284</sup>

<sup>278</sup> Nº 2 do art. 9 do Decreto nº 75/99 de 12 de Outubro.

<sup>279</sup> Conferir Diploma Ministerial nº 88/95 de 28 de Julho, o qual estabelece a estrutura do Ministério e as funções dos seus departamentos subordinados, e em particular a alínea b) do art. 6.

<sup>280</sup> Nº 3 do art. 259 da Lei do Trabalho e nº 1 do art. 4 do Decreto 32/89, de 8 de Novembro.

<sup>281</sup> Nº 2 do art. 4 do Decreto 32/89, de 8 de Novembro.

<sup>282</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 8.

<sup>283</sup> *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 9.

<sup>284</sup> *Ibid.*: nº 5 do art. 9.

Após confirmação do auto de notícia, a entidade empregadora é notificada para no prazo de 10 dias a partir da notificação pagar ou reclamar do auto. As reclamações devem ser feitas por escrito.<sup>285</sup> O processo de reclamações suspende o pagamento das multas até à sua resolução final.<sup>286</sup>

As reclamações devem ser decididas dentro de 30 dias; na falta de resposta dentro deste período, presume-se pela rejeição da reclamação.<sup>287</sup> Dentro de 10 dias antes do fim do período de 30 dias,<sup>288</sup> a entidade empregadora pode então recorrer para o Tribunal de Trabalho da jurisdição competente.

Os inspectores de trabalho tem também poderes para emitir medidas de execução imediata pelas entidades empregadoras se verificarem que existe um perigo iminente à vida, saúde ou segurança dos trabalhadores.<sup>289</sup>

Nos termos da Lei do Trabalho, os inspectores só têm o poder de fixar as multas pelo seu mínimo, podendo o empregador liberar-se da multa pelo seu pagamento voluntário, ou reclamar ao superior hierárquico, caso em que este poderá fazer uma graduação diferente até ao limite máximo da multa.<sup>290</sup>

## Perguntas Frequentemente Colocadas

1. O que acontece se um inspector do trabalho entra na empresa sem nenhuma identificação?

Nos termos do art. 2 do Decreto n° 32/89 de 8 de Novembro, que organiza a inspecção do trabalho, os inspectores do trabalho possuem um cartão de identificação pessoal que os identifica quando em missão de inspecção. Se a pessoa se auto intitula inspector mas não possui cartão de identificação que o identifique como tal, o empregador poderá expulsá-lo das instalações da empresa como se tratando de um impostor.

Notar porém, que de acordo com o n° 2 do art. 4 do mesmo Decreto, uma vez identificado, a recusa de acesso ou sonegação de qualquer elemento requerido pelo inspector constitui um ilícito criminal.

## Lista de verificação

Os inspectores de trabalho tendencialmente requererão a verificação dos seguintes elementos:

- Horário de trabalho
- Plano de férias
- Relação nominal dos trabalhadores
- Contratos de trabalho

---

<sup>285</sup> Art. 23 conjugado com n° 1 do art. 26 do DM 17/90.

<sup>286</sup> *Ibid.*: n° 2 do art. 26.

<sup>287</sup> *Ibid.*: n° 2 do art. 26.

<sup>288</sup> *Ibid.*: n° 5 do art. 26.

<sup>289</sup> N° 1 do art 11 do Decreto 32/89.

<sup>290</sup> N° 2 do art. 267 da Lei do Trabalho.

- Processos individuais dos trabalhadores incluindo certificados de saúde, certificados de desemprego, processos disciplinares
- Prova dos pagamentos de segurança social
- Prova dos pagamentos do seguro colectivo
- Requerimento enviado para a Direcção de Trabalho declarando o início das actividades
- Autorizações de trabalho para trabalhadores estrangeiros

## 21. Segurança Social

Os Artigos 256 a 258 da Lei do Trabalho dispõem sobre o sistema de segurança social remetendo a matéria à regulação específica. Esta regulação é feita pela Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro, que define as bases em que assenta a protecção social e reorganiza o respectivo sistema (“Lei da Protecção Social”). A Lei da Protecção Social é regulamentada pelo Decreto nº 53/2007 de 3 de Dezembro.

A protecção social tem como finalidade atenuar, na medida das condições económicas do país, as situações de pobreza absoluta das populações, garantir a subsistência dos trabalhadores nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como dos familiares sobreviventes em caso de morte dos trabalhadores e conferir situações complementares de sobrevivência.<sup>291</sup>

De acordo com a estrutura da protecção social que se subdivide em segurança social básica, segurança social obrigatória e segurança social complementar<sup>292</sup> definem-se vários níveis de competência de gestão.

Assim a segurança social básica é gerida pelo Ministério que superintende a acção social, a segurança social obrigatória é administrada pelo INSS e a segurança social complementar é gerida por entidades de carácter privado ou público cuja criação e funcionamento é regulamentada pelo Conselho de Ministros.<sup>293</sup>

As entidades empregadoras são obrigadas a inscrever os trabalhadores a seu serviço na segurança social obrigatória que é a que abrange todos os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, nacionais e estrangeiros, e as respectivas entidades empregadoras.<sup>294</sup>

No entanto, as entidades empregadoras não necessitam de inscrever os trabalhadores estrangeiros registados num sistema de segurança social de um outro país se poderem comprovar tal registo.<sup>295</sup> Embora a lei não especifique o meio da prova, na prática tal comprovativo pode ser apresentado na forma de certificado ou declaração do órgão de segurança social do país de origem. Cada cidadão estrangeiro deve pedir um certificado de isenção específico ao INSS, e uma cópia disso deve ser arquivado no processo individual do empregado para fins de inspecção pela Inspecção do Trabalho.

<sup>291</sup> Art. 2 da Lei da Protecção Social.

<sup>292</sup> *Ibid.*: art. 5

<sup>293</sup> *Ibid.*: nº 1, 2 e 5 do art. 39.

<sup>294</sup> *Ibid.*: nº 1, e 2 do art. 14.

<sup>295</sup> *Ibid.*: nº 5 do art. 14.

As entidades empregadoras e os trabalhadores estão ambos obrigados a contribuir para a segurança social do trabalhador membro.<sup>296</sup> A contribuição legal para a segurança social corresponde a 7% do salário mensal do trabalhador, sendo 4% da responsabilidade do empregador e 3% da responsabilidade do trabalhador.<sup>297</sup>

A entidade empregadora é responsável pela retenção na fonte e pagamento do conjunto das contribuições devidas mensalmente ao INSS.<sup>298</sup> O pagamento deve ser feito até ao dia 10 do mês seguinte.

Notar que o INSS não é responsável pela subsistência material dos trabalhadores portadores de incapacidades temporárias resultantes do trabalho. Estas situações são da responsabilidade da entidade empregadora, que deve ter um seguro colectivo para cobrir estas situações.

O INSS é responsável pela subsistência material dos trabalhadores com incapacidades, sejam elas temporárias ou permanentes, desde que não tenham sido causadas por doenças ou acidentes profissionais.

É preciso diferenciar o carácter permanente da doença e a natureza permanente ou não das pensões ou subsídios do INSS, pois as pensões por invalidez são sempre concedidas a título temporário, sendo depois substituídas pelas pensões de velhice, estas sim concedidas a título permanente.

É também importante notar que os trabalhadores reformados não têm direito a receber os valores devidos pelo INSS num único pagamento, ou de uma só vez. Consequentemente se o trabalhador se reformar e voltar a viver no seu local de origem, ele deve dirigir-se mensalmente ao representante do INSS mais próximo, normalmente localizado na capital provincial, para colectar os seus pagamentos.

O Decreto nº 53/2007 introduz várias alterações à estrutura de benefícios para os trabalhadores que são contribuintes ao INSS. Segue um resumo dos principais aspectos deste regulamento:

O decreto estabelece os regimes de segurança social obrigatória dos trabalhadores por contra de outrem e dos trabalhadores por conta própria.<sup>299</sup>

A comunicação do despacho exarado em todas as solicitações dirigidas ao INSS deve ser feita no prazo máximo de 30 dias. No caso dum despacho de indeferimento, a decisão deve conter os fundamentos de facto e de direito. A falta de comunicação do despacho no prazo de 30 dias equivale ao deferimento tácito da solicitação. Se o pedido foi em relação a um pagamento devido, e caso este pagamento não se materialize dentro do prazo de 10 dias, contados a partir da data do deferimento tácito, o peticionário poderá interpor recurso hierárquico dentro do INSS.<sup>300</sup>

---

<sup>296</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 20

<sup>297</sup> Art. 2 do Decreto 4/90, de 13 de Abril, que fixa em 7% a taxa global de contribuição para a segurança social.

<sup>298</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 20 conjugado.

<sup>299</sup> Decreto 53/2007, Artigo 1.

<sup>300</sup> Decreto 53/2007, Artigo 2.

O regulamento abrange todos os trabalhadores, nacionais e estrangeiros, residentes em Moçambique, independentemente do sector em que trabalham. Também abrange os que trabalham a tempo parcial, os em período probatório e os em estágio laboral remunerado.<sup>301</sup>

São também considerados trabalhadores abrangidos<sup>302</sup>:

- Os administradores, gerentes e os membros dos órgãos sociais com contrato de trabalho; proprietários, gerentes ou membros dos órgãos sociais das sociedades unipessoais;
- Os empresários em nome individual com trabalhadores ao seu serviço ou com estabelecimento estável;
- Os estivadores, contratados por uma empresa de estiva ou agência de emprego;
- Os profissionais ao serviço de transportadores;
- Os trabalhadores de instituições do Estado ou de autarquias locais e os trabalhadores de empresas públicas que não estejam abrangidos pelo Estatuto Geral dos Funcionários do Estado;
- Os trabalhadores sazonais;
- Os trabalhadores de partidos políticos, sindicatos, associações e organizações sociais e ONG's.

A abrangência dos empregados domésticos, desportistas, artistas e trabalhadores do sector agrícola será introduzida gradualmente por Diploma Ministerial do Ministro do Trabalho, na medida em que a capacidade do INSS para absorver estas categorias aumenta.

A obrigatoriedade de inscrição no sistema de segurança social moçambicano não se aplica aos trabalhadores estrangeiros, desde que provem estarem abrangidos por um sistema de segurança social de outro país, sem prejuízo do que esteja estabelecido em legislação moçambicana aplicável.<sup>303</sup>

A segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta de outrem compreende as seguintes prestações<sup>304</sup>:

- O subsídio por doença ou hospitalização;
- O subsídio por maternidade;
- A pensão por invalidez;
- A pensão por velhice;
- O subsídio por morte, o subsídio de funeral e a pensão de sobrevivência.

A inscrição das entidades empregadoras no INSS deve ser efectuada no prazo de 15 dias a contar da data do início de actividade ou da aquisição da empresa, através do boletim de inscrição de modelo próprio. Os seguintes documentos devem ser anexados ao boletim de inscrição<sup>305</sup>:

- Fotocópia do alvará ou documento comprovativo do licenciamento da actividade;
- Fotocópia autenticada do Modelo 6 de início de actividade entregue na direcção da área fiscal respectiva;
- Fotocópia do bilhete de identidade da(s) pessoa(s) que obriga(m) a empresa.

---

<sup>301</sup> Decreto 53/2007, Artigo 4.

<sup>302</sup> Decreto 53/2007, Artigo 4.

<sup>303</sup> Decreto 53/2007, Artigo 5.

<sup>304</sup> Decreto 53/2007, Artigo 6.

<sup>305</sup> Decreto 53/2007, Artigo 7.

Depois da inscrição, o INSS irá atribuir um número de contribuinte, que deve ser mencionado na folha de remunerações e em todos os documentos relacionados com o INSS.

A inscrição dos trabalhadores no INSS é feita com base em boletim de identificação de modelo próprio, acompanhado de fotocópia do bilhete de identidade ou cédula pessoal ou da certidão de nascimento do trabalhador e validado com a assinatura e carimbo do empregador. O boletim deve ser preenchido pelo trabalhador, competindo ao empregador o seu envio ao INSS no prazo de 30 dias a contar da data da vinculação contratual. Caso o trabalhador não preencha o boletim de inscrição, compete ao empregador o seu preenchimento com os elementos de identificação de que dispuser. A actualização dos dados constantes do boletim é da responsabilidade do trabalhador. O INSS irá atribuir um número de beneficiário no prazo de 30 dias contados a partir da data de inscrição no sistema. A inscrição do trabalhador reporta-se ao início do mês a que se refere a primeira contribuição devida em sue nome.<sup>306</sup>

A admissão de um trabalhador já inscrito no sistema não obriga a entrega de novo boletim de identificação, desde que se faça constar na folha de remunerações o respectivo número de inscrição. O trabalhador deverá informar o INSS da mudança de empregador.<sup>307</sup>

A base de incidência das contribuições é constituída pelo salário base e quaisquer bónus, comissões ou prestações de natureza análoga adicionais atribuídos regularmente, bem como gratificações de gerência.<sup>308</sup>

Os empregadores devem remeter, até ao dia 10 do mês seguinte, uma lista dos trabalhadores e os seus ganhos constituindo a base de cálculo das prestações de segurança social. Esta informação deve ser submetida em impresso fornecido ou aprovado pelo INSS. Quando o prazo termine num sábado, domingo ou feriado, o seu termo transfere-se para o primeiro dia útil seguinte.<sup>309</sup>

Na falta de entrega da folha de remunerações o INSS poderá exigir pagamentos na base dos totais das folhas submetidas anteriormente. Na ausência destas folhas, o seu montante é calculado pelo INSS, com base na contabilidade do contribuinte. Quando a contabilidade não permite estabelecer o valor exacto das remunerações devidas, o seu montante é fixado pelo INSS, em função da média das remunerações praticadas por outros empregadores no mesmo ramo de actividade.<sup>310</sup>

As contribuições são calculadas pela aplicação da taxa legalmente estabelecida. As contribuições são devidas a partir do primeiro dia do contrato de trabalho até ao dia em que cessa o exercício da actividade profissional abrangida. O pagamento das contribuições deve ser feita até ao dia 10 do mês seguinte, através de guias de depósito de modelo próprio. A obrigação contributiva prescreve decorridos 10 anos a contar do termo do prazo determinado para o pagamento.<sup>311</sup>

A entidade empregadora que cesse o exercício da sua actividade deve comunicar esse facto, por escrito, ao INSS até ao décimo dia do mês seguinte àquele em que o mesmo tenha

---

<sup>306</sup> Decreto 53/2007, Artigo 8.

<sup>307</sup> Decreto 53/2007, Artigo 9.

<sup>308</sup> Decreto 53/2007, Artigo 10.

<sup>309</sup> Decreto 53/2007, Artigo 11.

<sup>310</sup> Decreto 53/2007, Artigo 12.

<sup>311</sup> Decreto 53/2007, Artigo 13.

ocorrido. A falta de comunicação da cessação da actividade implica o registo de dívida em nome do empregador até se efectuar a comunicação.<sup>312</sup>

Prestações por doença estão disponíveis para todos os aspectos de doença levando à incapacidade temporária do trabalhador, com excepção das decorrentes de causa profissional ou provocadas intencionalmente pelo trabalhador. A incapacidade temporária inclui a ausência do trabalhador como acompanhante de menor para tratamento médico quando este tratamento exige o internamento num hospital ou durante os períodos de convalescença em que por indicação médica tenha de merecer cuidados especiais.<sup>313</sup> Em caso de doença, o trabalhador tem o direito à atribuição do subsídio por doença e do subsídio por internamento hospitalar.<sup>314</sup>

Para qualificar ao subsídio por doença o trabalhador deve cumprir as seguintes condições: um prazo de garantia de seis meses seguidos ou interpolados, com entrada de contribuições durante um ano (12 meses) que precedem o segundo mês anterior ao do início do impedimento.<sup>315</sup>

O subsídio não é pago nos primeiros 3 dias em cada impedimento. Para a contagem do período de espera não se atende ao dia da baixa se o trabalhador tiver recebido remuneração. O período de espera não se aplica em casos de hospitalização, doença contagiosa atestada por um médico e gravidez certificado pelo médico. O dia da baixa é o da verificação do impedimento pelo médico.<sup>316</sup>

O montante do subsídio diário por doença é igual a 65% do salário médio do trabalhador afectado.<sup>317</sup> O subsídio por doença é pago até ao máximo de 365 dias contínuos. Se o impedimento por doença se mantiver depois deste período, o trabalhador passa ao regime de protecção na invalidez, se já tiver cumprido o respectivo prazo de garantia. O parecer da Junta de Saúde é exigido para estes casos.<sup>318</sup>

O impedimento por doença é certificado pelo médico ou pelo técnico de medicina devidamente autorizado do centro de saúde que abrange a área de residência ou de trabalho do trabalhador, através de modelo próprio em uso no Serviço Nacional de Saúde. Neste modelo é indicado o número de dias de impedimento para o trabalho. O modelo é preenchido em duplicado, destinando-se o original ao INSS e o duplicado ao trabalhador. O original deve ser remetido pelo empregador ao INSS no prazo máximo de 5 dias úteis. Em caso de internamento, o modelo a usar é a declaração de internamento hospitalar.<sup>319</sup>

O subsídio por internamento será concedido para doenças ou acidentes de origem não profissional ou quando o trabalhador acompanha um menor a seu cargo, internado em estabelecimento hospitalar. O pagamento é feito directamente ao estabelecimento hospitalar, na base da taxa diária em vigor no serviço de saúde. O pagamento é feito depois da apresentação no INSS da respectiva factura pelo beneficiário. Consideram-se menores os que

---

<sup>312</sup> Decreto 53/2007, Artigo 16.

<sup>313</sup> Decreto 53/2007, Artigos 17 e 19.

<sup>314</sup> Decreto 53/2007, Artigo 18.

<sup>315</sup> Decreto 53/2007, Artigo 20.

<sup>316</sup> Decreto 53/2007, Artigo 21.

<sup>317</sup> Decreto 53/2007, Artigo 22. Este artigo também inclui a base do cálculo do salário médio

<sup>318</sup> Decreto 53/2007, Artigo 23.

<sup>319</sup> Decreto 53/2007, Artigo 24.

tenham idade inferior ou igual a 15 anos, excepto em casos especiais autorizados pelo médico.<sup>320</sup>

É concedido um subsídio por maternidade equivalente a 60 dias, que pode ser requerido até 20 dias antes da data provável do parto. O subsídio é pago mensalmente.<sup>321</sup> Este artigo também apresente dados do cálculo deste subsídio.

O beneficiário que complete 55 anos de idade, sendo mulher, ou 60 anos, sendo homem, tem direito à pensão por velhice, desde que reúna cumulativamente os seguintes requisitos: ter sido inscrito no sistema há pelo menos 20 anos antes de requerer a pensão; ter completado 10 anos (120 meses) com entrada de contribuições. Tem ainda direito à pensão por velhice, o beneficiário que, independentemente da sua idade, tem sido inscrito no sistema há pelo menos 30 anos antes de requerer a pensão e tem completado 25 anos (300 meses) com entrada de contribuições. As pensões por velhice são calculadas segundo a fórmula constante do Regulamento.<sup>322</sup>

A concessão da pensão por velhice determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo o INSS comunicar ao contribuinte a data a partir da qual a prestação tem início.<sup>323</sup>

Elegibilidade à pensão por invalidez baseia-se numa certificação por Junta de Saúde, que o trabalhador sofre de diminuição das suas capacidades físicas ou mentais, na sequência de doença ou de acidente não profissional, que o torna totalmente incapaz para o trabalho. Trabalhadores invalidadas antes de atingir a idade de 55, sendo mulher, ou de 60 anos, sendo homem, têm direito a uma pensão por invalidez nas seguintes condições: ter sido inscrito no sistema há pelo menos 5 anos antes do início da incapacidade que originou a invalidez; ter pago pelo menos dois anos e meio (30 meses) de contribuições no decurso dos últimos cinco anos; ter atingido o limite de concessão do subsídio por doença. A pensão por invalidez passa automaticamente à pensão por velhice logo que o beneficiário atinja a idade prevista para tal. Os beneficiários da pensão por invalidez devem ser avaliados pela Junta de Saúde de 6 em 6 meses. O beneficiário pode recorrer da decisão da Junta de Saúde no prazo de 8 dias úteis contados da data do conhecimento da decisão. O montante mensal da pensão por invalidez é calculado na base dos critérios definidos e a pensão é requerida em documento próprio.<sup>324</sup>

No caso de falecimento do trabalhador ou do beneficiário de pensão, os seus herdeiros são elegíveis a vários benefícios, na forma dum pagamento por uma só vez, desde que o trabalhador tenha contribuído ao INSS por pelo menos 3 anos, e 6 meses com entrada de contribuições nos 12 meses imediatamente anteriores à data da morte. Os subsídios são calculados e pagos aos herdeiros segundo os critérios definidos. O subsídio de funeral é atribuído, desde que o trabalhador falecido tenha pelo menos 3 meses de inscrição e 3 meses com entrada de contribuições. As condições de atribuição do subsídio de funeral são as mesmas que as para a atribuição da pensão de sobrevivência.<sup>325</sup>

O INSS tem o poder de levar a falta de pagamentos ao tribunal competente para recuperar o montante em atraso. Nestes casos a oposição fundada na inexistência ou inexactidão da dívida

---

<sup>320</sup> Decreto 53/2007, Artigos 25 e 26.

<sup>321</sup> Decreto 53/2007, Artigo 27. Este artigo também descreve o cálculo do subsídio.

<sup>322</sup> Decreto 53/2007, Artigos 28, 29 e 30.

<sup>323</sup> Decreto 53/2007, Artigo 31.

<sup>324</sup> Decreto 53/2007, Artigos 32 – 36.

<sup>325</sup> Decreto 53/2007, Artigos 37-47.

suspende o processo, mas nos casos em que se considera a dívida justa, o devedor paga 0,5% do valor total da dívida para cada mês de suspensão.<sup>326</sup>

Consideram-se como incumprimento das obrigações relativas à segurança social obrigatória as seguintes situações <sup>327</sup>:

- Falta de entrega do documento de identificação da entidade empregadora que serve de base para a inscrição;
- Entrega fora do prazo do documento de identificação da entidade empregadora que serve de base para a inscrição;
- Falta de entrega pela entidade empregadora de documento de identificação apropriado para a inscrição de cada trabalhador;
- Entrega fora do prazo pela entidade empregadora de documento de identificação apropriado para a inscrição de cada trabalhador;
- Falta de entrega ou entrega fora do prazo das alterações aos documentos referidos pela entidade empregadora ou pelo trabalhador;
- Falta de entrega ou entrega fora do prazo da declaração mensal da lista dos trabalhadores e as suas remunerações;
- Omissão do nome do trabalhador ou incorrecção da declaração da respectiva remuneração;
- Falta de pagamento ou pagamento fora do prazo de contribuições;
- Prestação de falsas declarações pela entidade empregadora ou pelo trabalhador.

A falta de cumprimento das disposições legais é passível de multa de 1 a 5 salários mínimos, consoante a infracção.

A falta de pagamento está sujeito ao pagamento de juros de mora de 1% do valor total por cada mês ou fracção em dívida. Os juros devem ser pagos no prazo de 5 anos. Nos casos em que se recorreu ao tribunal, os juros continuam a vencer-se. Em caso de força maior devidamente provada, as entidades empregadoras podem pedir ao INSS a redução dos juros de mora.

A falta de pagamento ao INSS de montantes deduzidos dos trabalhadores, e a recusa de apresentar os documentos exigidos pelo INSS são qualificados como crime.

O defraudamento do sistema é qualificado como crime.

O cumprimento das obrigações de segurança social é inspeccionado pela Inspecção-Geral do Trabalho.<sup>328</sup>

## **Perguntas Frequentemente Colocadas**

### **1. Os trabalhadores sazonais estão cobertos pelo INSS?**

Nos termos da Lei nº 4/2007 de 07 de Fevereiro, a definição de trabalhadores cobertos pelas obrigações da segurança social está genericamente estabelecida como “trabalhadores por conta de outrem”. Esta definição cobre igualmente os

---

<sup>326</sup> Decreto 53/2007, Artigos 90-93.

<sup>327</sup> Decreto 53/2007, Artigos 94-100

<sup>328</sup> Decreto 53/2007, Artigo 101.

trabalhadores sazonais no seu âmbito. O Artigo 4 do Decreto 53/2007 estipula que os trabalhadores sazonais são considerados trabalhadores por conta de outrem. Contudo, na prática algumas delegações do INSS ainda não aceitam pagamentos em nome dos trabalhadores sazonais, e o Decreto 53/2007 também estipula que as contribuições dos trabalhadores agrícolas (alguns dos quais deverão ser sazonais) serão integradas gradualmente. O Ministério do Trabalho ainda não deu esclarecimentos adicionais sobre isso e o leitor é aconselhado a procurar confirmação escrita da sua Direcção Provincial do Trabalho local sobre a forma de agir.

2. Os estrangeiros estão obrigados a pagar as contribuições da Segurança Social?

Nos termos do nº 2 do art. 18 da Lei 4/2007 os estrangeiros só estão obrigados a pagar as contribuições da segurança social se não estiverem inscritos num sistema similar de outro país.

## 22. Comissão Consultiva de Trabalho (CCT)

A Comissão Consultiva de Trabalho, (ou “CCT”) é regulada pelo Decreto nº 7/94 de 9 Março (o “Decreto 7/94”). Moçambique ratificou também a Convenção nº 144 da OIT, sobre consulta tripartida com a finalidade de promover a satisfação das regras internacionais de trabalho.

A finalidade principal da CCT é a promoção do diálogo e de concertações sociais sobre assuntos relacionados com as políticas económicas, sociais e laborais emanadas pelo Governo.<sup>329</sup>

Trata-se de um órgão tripartido, composto pelo Governo (representado pelo Ministro do Trabalho e por outros ministros com responsabilidades sobre áreas económicas); seis membros de organizações representativas de empregadores e seis de organizações representativas dos trabalhadores.<sup>330</sup>

Normalmente o Ministro do Trabalho é quem preside as reuniões da CCT, porém a Primeira-ministra poderá presidir sempre que considerar necessário.<sup>331</sup>

A CCT é tanto uma comissão consultiva como um fórum de negociação. Emite pareceres, quando solicitada, sobre as políticas económicas do Governo, e pode submeter propostas e recomendações ao Governo.<sup>332</sup>

A sua função como fórum de negociações abrange, teoricamente, um conjunto de assuntos, incluindo salários e preços, emprego e formação, saúde e segurança no trabalho.<sup>333</sup> Mas na prática, o assunto discutido e negociado na CCT, anualmente, são os salários mínimos a nível nacional para os diferentes sectores.

---

<sup>329</sup> Nº 1 do art. 1 do Decreto 7/94.

<sup>330</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 3.

<sup>331</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 3.

<sup>332</sup> *Ibid.*: alínea a) do nº 1 do art. 2,

<sup>333</sup> *Ibid.*: alínea a) do nº 1 do art. 2.

A plenária da CCT reúne-se em sessões ordinárias duas vezes por ano, e extraordinárias conforme solicitado por qualquer dos membros.<sup>334</sup> As suas deliberações são submetidas à Primeira-ministra para apreciação do Governo.<sup>335</sup>

O Governo realizou recentemente um concurso de revisão da estrutura e modo de funcionamento do CCT.

### **23. Consultas entre os empregadores e os trabalhadores**

A forma de consulta entre os empregadores e os trabalhadores não é, no geral, regulada pelos termos da legislação laboral.

A CCT opera a um nível mais alargado, e não desempenha um papel com respeito às negociações entre um sindicato e uma empresa ou grupo de empresas.

Não é comum em Moçambique que negociações importantes se realizem a nível de associações industriais e sindicatos. Com a excepção das negociações sobre o salário mínimo anual, as negociações mais importantes ocorrem mais a nível da empresa e do sindicato.

A este nível, o actor principal do lado dos trabalhadores é o comité sindical. Dependendo do tamanho da empresa, o comité sindical pode por seu lado ser constituído por subcomités sectoriais que distribuem e recebem informação dos membros dos diferentes departamentos da operação.

O comité sindical e as entidades empregadoras mantêm encontros periódicos com uma agenda regular. Excepto quando os instrumentos de regulamentação colectiva prevejam diferentemente, os encontros podem ser mensais, trimestrais ou ainda com menor frequência.

Estes encontros no entanto, não têm de ser e normalmente não são, a única consulta organizada entre os trabalhadores e as entidades empregadoras. É também prática em Moçambique haver encontros periódicos de todas os trabalhadores com as entidades empregadoras.

Em algumas empresas estes encontros são conduzidos por representantes da entidade empregadora e do comité sindical. A consulta é também realizada por meio de contactos entre os trabalhadores e o departamento de recursos humanos, nas empresas suficientemente grandes para ter tal departamento.

Por último, é comum nas empresas Moçambicanas a existência de uma caixa de reclamações na qual qualquer pessoa pode depositar as suas preocupações ou sugestões. As caixas de reclamações são um meio de consulta directa mas não hierárquica entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

### **24. Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares**

O Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares ("IRPS") impõe que as entidades devedoras de rendimentos de trabalho dependente retenham na fonte o IRPS, fazendo-o, posteriormente, chegar às recebedorias de finanças.

---

<sup>334</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 12.

<sup>335</sup> *Ibid.*: nº 1 do art.13.

Estão sujeitas ao IRPS as pessoas singulares que residam em Moçambique e aquelas que, não residindo em Moçambique, tenham obtido rendimentos em território nacional.

As taxas de IRPS variam entre 10% a 32% consoante o nível remuneratório de cada sujeito passivo.<sup>336</sup> As taxas de IRPS estão a progredir, e as deduções relativas ao estado civil e aos dependentes são modestas. O imposto é descontado não apenas do salário, mas também de outras formas de remuneração incluindo, sem limitações, bónus, acomodação e uso pessoal dos veículos da sociedade. Existem programas de informática que automaticamente calculam os impostos e os valores da folha de salários.

O IRPS é devido mensalmente. Todos os incluídos na folha de salário devem contribuir. No final do ano fiscal (31 de Dezembro) as sociedades devem submeter declarações de gastos incluindo as deduções de IRPS para cada trabalhador, permitindo-lhes que preencham as declarações individuais de impostos. (Modelo 10).

Todo novo trabalhador deve preencher um formulário de registo de IRPS (Modelo 11), e requerer um número individual tributário (Modelo 5) caso ainda não tenha um.

Mais detalhes sobre o funcionamento do sistema do IRPS podem ser encontrados no livro desta série intitulado "O Quadro Legal da Tributação – Componente 3 – IRPS", disponível em português e inglês. Poderão fazer o seu *download* do site da Internet da ACIS [www.acisofala.com](http://www.acisofala.com).

## **25. Gestão de documentos essenciais**

Com o início da actividade da empresa, ou anualmente, há um conjunto de requisitos documentais que devem ser satisfeitos nos termos do Ministério do Trabalho. Estes são detalhados a seguir.

### **25.1 Processo individual**

As empresas devem manter os documentos pessoais dos trabalhadores nos seus processos individuais. O processo individual é uma pasta que pode ser adquirida em qualquer papelaria e contém detalhes sobre o trabalhador incluindo o nome, a idade, o estado civil, qualificações etc., assim como uma fotografia. A pasta deve também incluir uma cópia do contrato individual do trabalhador, o cartão de contribuinte do INSS, o formulário de registo de IRPS e quaisquer processos disciplinares assim como detalhes sobre promoções e aumentos salariais.

### **25.2 Relação nominal**

Esta constitui a lista dos trabalhadores ao serviço da empresa. Deve ser preenchida anualmente em quadruplicado em formulários emitidos por casa tipográfica oficial (uma versão electrónica deste formulário, aprovado pelo Ministério do Trabalho, está disponível da ACIS). O formulário deve ser submetido no final do mês de Março. No caso de empresas que

---

<sup>336</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 64 por exemplo 10% corresponde aos que tem rendimentos até 28 000 Mt por ano e 32 % correspondem aos que auferem acima de 1 008 000 MT.

iniciam as suas actividades mais tarde no ano, o formulário pode ser submetido a qualquer momento.

Quando a relação nominal é submetida, duas das quatro cópias são devolvidas à empresa. No ano seguinte uma destas cópias deve ser submetida com a nova relação nominal como prova de conformidade.

A relação deve ser afixada nos estabelecimentos da empresa. As multas por não cumprimento deste requisito são elevadas.

Esta lista é usada para calcular a quota de trabalhadores estrangeiros a que uma empresa é elegível.

### **25.3 Plano de férias**

O plano de férias de todos os trabalhadores deve ser elaborado até ao final do mês de Janeiro, e afixado nas instalações da empresa. Veja acima os detalhes sobre as regras de férias.

### **25.4 Horário de trabalho**

Antes do início das actividades, a empresa deve requerer a aprovação do horário de trabalho aos Serviços Provinciais de Trabalho. O horário é elaborado em duplicado em formulário adquirido em casa tipográfica oficial. O horário de trabalho é submetido com base na informação mencionada acima. Será afixado um carimbo no formulário e o director da empresa assina sobre o carimbo antes de submeter os formulários aos Serviços Provincial de Trabalho. O horário é então aprovado e uma cópia é devolvida a empresa, aonde deve ser afixada num local visível.

### **25.5 Regulamento interno**

As médias e grandes empresas são obrigadas a ter um regulamento interno.<sup>337</sup> O regulamento interno visa normas de organização e disciplina no trabalho, o regime de apoio social ao trabalhador, e a utilização das instalações e equipamentos da empresa. A sua adopção é necessariamente objecto de consulta prévia com o órgão sindical na empresa e tem que ser comunicado à administração de trabalho. A sua entrada em vigor é tida como proposta de adesão com respeito a trabalhadores admitidos antes da data da sua publicação.<sup>338</sup> O regulamento tem que ser publicada em lugar do estilo, para que todos possam consultá-lo. Presume-se a adesão daqueles trabalhadores cujos contratos estipulam a existência do regulamento interno, mas essa presunção pode ser afastada quando o trabalhador ou o seu representante manifesta-se contra, por escrito, no prazo de 30 dias da publicação do mesmo.<sup>339</sup>

---

<sup>337</sup> N° 1 do art. 61 da Lei do Trabalho.

<sup>338</sup> *Ibid*; n° 2 e 3.

<sup>339</sup> *Ibid*., n° 2 e 3 do art. 37.

## **Perguntas Frequentemente Colocadas**

1. Os regulamentos internos requerem aprovação do Ministro do Trabalho?

Não. Os regulamentos internos estão apenas sujeitos a comunicação ao órgão competente da administração do trabalho nos termos do nº 2 do art. 61.

### **25.6 Folha de salários**

A cada trabalhador deve ser atribuído um descritivo completo do seu salário. Este incluirá quaisquer deduções feitas, incluindo as correspondentes aos pagamentos de impostos e segurança social, assim como multas devidas e bónus pagos.

#### **Lista de verificação**

Itens a incluir no processo individual do trabalhador:

- documento de identificação
- contrato de trabalho
- cartão de contribuinte do INSS
- formulário de registo de IRPS
- resultados dos exames médicos realizados na altura da sua admissão (e os realizados mensalmente para o caso dos trabalhadores em indústrias de alimentação)
- um cartão ou carta emitida pelo departamento de trabalho mencionando a situação de desemprego anterior a admissão no posto de trabalho actual
- fotos
- cópias de quaisquer processos disciplinares ou outros documentos relacionados com o trabalhador (cópias de certificados, planos de formação etc.).

## 26. Anexo I Legislação Principal Consultada

<b>Constituição da Republica de Moçambique, 2004</b>
<i>Leis</i>
<b>Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto</b> (Lei do Trabalho)
<b>Lei nº 33/2007 de 31 de Dezembro</b> (aprova o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas singulares)
<b>Lei nº 12/2009 de 12 de Março</b> (a Lei dos Direitos e Deveres das Pessoas Vivendo com HIV/SIDA)
<b>Lei nº 4/2007 de 7 de Fevereiro</b> (Lei da Protecção Social)
<b>Lei nº 5/2002 de 13 de Fevereiro</b> (Lei da Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA)
<b>Lei nº 11/99 de 8 de Julho</b> , (Lei da Arbitragem)
<b>Lei nº 8/98 de 8 de Julho</b> (Lei de Trabalho)
<b>Lei nº 18/92 de 14 de Outubro</b> (Lei dos Tribunais de Trabalho)
<i>Decretos</i>
<b>Decreto nº 38/2006 de 27 de Setembro</b> (Regulamento que Estabelece as Normas Jurídicas aplicáveis ao Cidadão Estrangeiro, relativas à Entrada, Permanência e Saída do País)
<b>Decreto nº 53/2007 de 3 de Dezembro</b> (o Regulamento da Segurança Social obrigatória)
<b>Decreto nº 55/2008 de 30 de Dezembro</b> (o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira)
<b>Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro</b> (o Regulamento de Trabalho Doméstico)
<b>Decreto nº 75/99 de 12 de Outubro</b> (Regulamento de Trabalho nas Zonas Francas)
<b>Decreto nº 61/99 de 21 Setembro</b> (Lei das Zonas Francas)
<b>Decreto nº 26/99 de 24 de Maio</b> (Visto de Trabalho)
<b>Decreto nº 57/2003 de 24 de Dezembro</b> (Contratação de Trabalhadores Estrangeiros)
<b>Decreto nº 7/94, de 9 de Março</b> (Comissão Consultiva de Trabalho)
<b>Decreto nº 4/90, de 13 de Abril</b> (fixa a taxa de contribuição de 7% para a Segurança Social)
<b>Decreto nº 46/89, de 28 de Dezembro</b> (Regulamento da Segurança Social)
<b>Decreto nº 32/89, de 8 de Novembro</b> (Inspeção do Trabalho)
<i>Diplomas Ministeriais</i>
<b>Diploma Ministerial nº 75/2008 de 13 de Agosto</b> (cria em todas as Direcções Provinciais do Trabalho, Comissões de Resolução Extrajudicial de Conflitos de Trabalho)
<b>Diploma Ministerial nº 88/95 de 28 de Junho</b> (Estatutos do Ministério do Trabalho)
<b>Diploma Ministerial nº 45/90 de 9 de Maio</b> (Normas de Aplicação e Procedimentos do Regulamento da Segurança Social)
<b>Diploma Ministerial nº 17/90 de 14 de Fevereiro</b> (Regulamento da Inspeção do Trabalho)
<i>Diplomas Legislativos</i>
<b>Diploma Legislativo nº57/73 de 29 de Novembro de 1973</b> (Complemento ao Regulamento de Higiene e Segurança)
<b>Diploma Legislativo nº 48/73 de 5 de Junho de 1973</b> (Regulamento de Higiene e

Segurança)
<b>Diploma Legislativo nº 3057 de 12 de Dezembro de 1970, Anexo III</b> (Regras de Saúde e Segurança Profissionais)
<b>Diploma Legislativo nº 1706 de 19 de Outubro de 1957</b> (Tratamento de Acidentes Doenças Profissionais)
<b><i>Portarias</i></b>
<b>Portaria nº 87/70 de 16 de Março</b> (Código de Processo de Trabalho)
<b>Portaria nº 21 769 de 3 de Janeiro de 1966</b> (Método de cálculo de Indemnização a Trabalhadores Acidentados)

## 27. Anexo II Modelo de Contrato de Trabalho

### 27.1 Contrato Individual de Trabalho (actualizado)

Entre

\_\_\_\_\_, sociedade comercial do direito moçambicano, com sede na \_\_\_\_\_, representada neste acto pelo \_\_\_\_\_, adiante designada por **Contratante**,

e

o **Contratado**, melhor identificado no anexo, é celebrado e reciprocamente aceite este contrato individual de trabalho que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1. **Objecto** – O Contratado compromete-se a exercer por conta e sob autoridade da Contratante, as funções estabelecidas no Anexo, mediante remuneração e com a duração ali indicada. O referido Anexo faz parte integrante deste contrato.
2. **Adesão** – O Contratado adere ao regulamento interno em vigor e conforme venha a vigorar de tempos em tempos na Contratada bem como aos deveres gerais fixados na Lei do Trabalho e demais legislação aplicável.
3. **Duração** – Este contrato é celebrado pelo termo indicado no Anexo.
4. **Local de Trabalho** – Os serviços objecto deste contrato serão prestados nas instalações da Contratante ou noutro local estabelecido por esta.
5. **Remuneração** – O Contratado auferirá a remuneração indicada no Anexo, paga no último dia útil de cada mês de trabalho. Deste montante serão deduzidas as contribuições legais e outros que venham a ser legalmente estabelecidos.
6. **Horário de Trabalho** – O horário normal de trabalho será o indicado pela Contratante, e obedecerá os limites da jornada laboral legalmente estabelecidos.
7. **Resolução de Conflitos** – Todos os conflitos emergentes deste contrato serão em primeiro lugar resolvidos por mediação.
8. **Acordo integral** – Este contrato constitui o acordo integral entre os Contratantes com respeito ao seu conteúdo, suplantando nessa matéria quaisquer entendimentos e acordos anteriores entre eles.
9. **Entrada em vigor** – Este contrato produzirá efeitos a partir da data indicada no anexo para o início da execução da actividade.

\_\_\_\_\_ [local] aos \_\_\_\_\_ [data] de \_\_\_\_\_ [ano]

**A Contratante**

**O Contratado**

\_\_\_\_\_  
Nome:

Cargo:

\_\_\_\_\_  
Nome:

## Anexo ao Contrato Individual de Trabalho

Especificidades	Descrição
<b>Contratado</b>	
<b>B.I. do Contratado</b>	
<b>Actividades</b>	
<b>Duração do contrato</b> (indicar uma das alternativas)	<input type="checkbox"/> <b>Tempo indeterminado</b> <input type="checkbox"/> <b>A prazo incerto</b> <input type="checkbox"/> <b>A prazo certo, até _____</b> <input type="checkbox"/> Renovável por _____ <input type="checkbox"/> Não renovável
<b>Motivo justificativo</b> (sendo contrato a prazo certo ou incerto)	
<b>Período probatório</b> (indicar uma das alternativas)	<b>Contrato por tempo indeterminado:</b> <input type="checkbox"/> 180 dias (técnicos médios e superiores ou cargos de chefia e direcção) <input type="checkbox"/> 90 dias <b>Contrato a prazo incerto</b> (de duração de 90 dias ou mais) <input type="checkbox"/> 15 dias <b>Contrato a prazo certo</b> <input type="checkbox"/> 90 dias (contratos com duração superior a 1 ano) <input type="checkbox"/> 30 dias (contratos acima de 6 meses até 1 ano) <input type="checkbox"/> 15 dias (contratos com duração até 6 meses)
<b>Remuneração</b>	MT _____ <input type="checkbox"/> Dinheiro <input type="checkbox"/> Espécie (até 25% ao preço da região)
<b>Data de início de execução</b>	
<b>Outras condições</b>	Durante a vigência do contrato, é vedado ao Contratado celebrar contratos de trabalho ou de prestação de serviços que directamente possam prejudicar a sua capacidade de desempenho no cumprimento do objecto do contrato.
<b>Responsabilidades</b>	O Contratante não se responsabilizará por actos dolosos ou culposos praticados pelo Contratado no exercício da actividade objecto do contrato e em violação do contrato de trabalho e das normas legais e regulamentares e nem se responsabilizará por quaisquer danos por este sofrido. O Contratado deverá cumprir com as medidas de segurança e protecção determinadas pela Contratante e é da sua responsabilidade o uso dos equipamentos de protecção fornecidos por esta.

**A Contratante**

**O Contratado**

\_\_\_\_\_  
 Nome:  
 Cargo:

\_\_\_\_\_  
 Nome:

## 28. Anexo III Modelos de Peças para Processos Disciplinares (actualizado)

### Formulário de Admoestação Verbal

*Instruções: Nos termos conjugados do nº 1 do artigo 63 e do nº 1 do Artigo 65 da Lei do Trabalho, a Admoestação Verbal não carece de processo disciplinar. Basta registar nesta folha a medida com a finalidade de manter registo histórico da medida tomada.*

Nome do Trabalhador: \_\_\_\_\_

Data da Admoestação Verbal: \_\_\_\_\_

Na data acima indicada, avisei verbalmente ao trabalhador acima indicado, pelo mesmo ter praticado os seguintes actos:

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_ [local] aos \_\_\_\_\_ [data] de \_\_\_\_\_ [ano]

O Responsável

\_\_\_\_\_  
Nome:

## Formulário de Repreensão Registada

*Instruções: Nos termos conjugados do nº 1 do artigo 63 e do nº 1 do Artigo 65 da Lei do Trabalho, a Repreensão Registada não carece de processo disciplinar. Basta registar nesta folha essa medida.*

Nome do Trabalhador: \_\_\_\_\_

Data da Repreensão Registada: \_\_\_\_\_

Na data acima indicada, registo a seguinte repreensão, ao trabalhador acima indicado, pelo mesmo ter praticado os seguintes actos:

---

---

---

---

---

Adicionalmente, informei ao trabalhador acima indicado que, caso cometa este acto novamente ou outro que constitua infracção disciplinar, poderá ser instaurado contra o mesmo um processo disciplinar.

\_\_\_\_\_ [local] aos \_\_\_\_\_ [data] de \_\_\_\_\_ [ano]

O Responsável

\_\_\_\_\_  
Nome:

## Nota de Culpa

Nos termos do nº 1 do Artigo 65 e da alínea a) do nº 2 do Artigo 67 da Lei do Trabalho, instauro processo disciplinar contra o trabalhador \_\_\_\_\_, a quem acuso ter praticado os seguintes actos:

---

---

---

---

---

---

---

O trabalhador acima indicado tem 15 (quinze) dias após recepção desta nota de culpa para responder.

Com a notificação desta nota de culpa, e nos termos do nº 5 do artigo 67, da Lei do Trabalho, o trabalhador (*indicar um*):

- está suspenso preventivamente, sem perda de remuneração; ou
- não está suspenso, devendo se apresentar no serviço como sempre.

\_\_\_\_\_ [local] aos \_\_\_\_\_ [data] de \_\_\_\_\_ [ano]

O Instrutor do Processo Disciplinar

\_\_\_\_\_  
Nome:

Acuso recepção da nota de culpa.

\_\_\_\_\_  
Nome:

Confirmamos o acto de recusa da recepção da presente nota de culpa pelo trabalhador visado.

\_\_\_\_\_  
Nome:

\_\_\_\_\_  
Nome:

## Edital

Em cumprimento do disposto no nº 7 do artigo 67 da Lei do Trabalho, servimo-nos da presente para convocar o trabalhador \_\_\_\_\_ a receber a nota de culpa exarada em processo disciplinar que corre os seus trâmites na empresa.

O prazo para a defesa é de 15 dias a partir da data da publicação desta edital.

\_\_\_\_\_ [local] aos \_\_\_\_\_ [data] de \_\_\_\_\_ [ano]

O Responsável

\_\_\_\_\_  
Nome:

## Remessa de Processo Disciplinar

Em cumprimento do disposto na alínea b) do nº 2 do artigo 67 da Lei do Trabalho, servimo-nos da presente para remeter à apreciação e parecer do órgão sindical o processo disciplinar movido contra o trabalhador \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ [local] aos \_\_\_\_\_ [data] de \_\_\_\_\_ [ano]

O Responsável

\_\_\_\_\_  
Nome:

Anexos:

- Nota de culpa
- Resposta do trabalhador (havendo)
- Outros \_\_\_\_\_

## Remessa da Decisão

Em cumprimento do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 67 da Lei do Trabalho, servimo-nos da presente para remeter a decisão tomada no processo disciplinar movido contra o trabalhador \_\_\_\_\_ ao mesmo bem como ao órgão sindical.

\_\_\_\_\_ [local] aos \_\_\_\_\_ [data] de \_\_\_\_\_ [ano]

O Responsável

\_\_\_\_\_  
Nome:

Acuso a recepção da decisão tomada.

\_\_\_\_\_  
Nome:

## Decisão

Tendo acompanhado o processo disciplinar instaurado contra o trabalhador \_\_\_\_\_ e encetadas as seguintes diligências de prova (*indicar uma ou mais diligências tomadas*):

- audição do trabalhador;
- audição de testemunhas;
- análise de documentos;
- outras \_\_\_\_\_,

servimo-nos da presente para transmitir o seguinte:

### 1. Dos Factos

Consideramos como provadas (*indicar um*):

- todas as acusações constantes da nota de culpa correspondente;
- as seguintes acusações constantes da nota de culpa correspondente:

---

---

---

---

na medida em que (*indicar fundamentação*):

---

---

---

---

ou

- nenhuma acusação constante da nota de culpa correspondente.

### 2. Do Direito

Analisado o conceito e a lista de infracções disciplinares, constante do Anexo 1, nos termos números 1 e 2 do artigo 66 da Lei do Trabalho, consideramos que o trabalhador (*indicar um*):

- cometeu as infracções disciplinares constantes dos números \_\_\_\_\_ do Anexo 1; ou
- não cometeu nenhuma infracção constante do Anexo 1.

### 3. Das Medidas Disciplinares

Atentos aos factos e ao direito acima descritos, bem como à lista de medidas disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 63 da Lei do Trabalho, constante do Anexo 2, cientes de que não se pode aplicar mais do que uma medida disciplinar por cada infracção disciplinar, decidimos:

- aplicar ao trabalhador a seguinte sanção disciplinar [*indicar uma*]:
  - suspensão do trabalho por \_\_\_\_\_ dias com perda de remuneração;
  - multa de \_\_\_\_\_ dias de salário;
  - despromoção para a categoria profissional imediatamente, por um período de \_\_\_\_\_ meses;
  - despedimento;

ou

- não aplicar nenhuma medida disciplinar.

A decisão ora tomada teve como fundamento a gravidade da infracção cometida, o grau de culpabilidade do infractor, a conduta profissional do trabalhador e, em especial, as circunstâncias em que se produziram os factos, bem como a prova produzida conforme descrito acima.

\_\_\_\_\_ [*local*] aos \_\_\_\_\_ [*data*] de \_\_\_\_\_ [*ano*]

O Responsável

\_\_\_\_\_  
Nome:

### **Infracções disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 66, da Lei do Trabalho**

<ol style="list-style-type: none"><li>1. O incumprimento do horário de trabalho e das tarefas atribuídas;</li><li>2. A falta de comparência ao trabalho, sem justificação válida;</li><li>3. A ausência do posto ou local de trabalho no período de trabalho, sem a devida autorização;</li><li>4. A desobediência a ordens legais ou instruções decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;</li><li>5. 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;</li><li>6. A injúria, ofensa corporal, maus tratos ou ameaça a outrem no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;</li><li>7. A quebra culposa da produtividade do trabalho;</li><li>8. O abuso de funções, ou invocação do cargo para obter vantagens ilícitas;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>9. A quebra do sigilo profissional ou dos segredos da produção ou dos serviços;</li><li>10. O desvio para fins pessoais ou alheios ao serviço, de equipamentos, bens, serviços e outros meios de trabalho ou a utilização indevida do local de trabalho;</li><li>11. A danificação, destruição ou deterioração culposas de bens do local de trabalho;</li><li>12. A falta de austeridade, o desperdício ou esbanjamento dos meios materiais e financeiros do local de trabalho;</li><li>13. A embriaguez ou o estado de drogado e o consumo ou posse de droga no posto ou local de trabalho ou no desempenho das suas funções;</li><li>14. O furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas no local de trabalho ou durante a realização do trabalho;</li><li>15. O abandono do lugar;</li><li>16. O assédio sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido.</li></ol>
--	--

### **Medidas disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 63 da Lei do Trabalho**

<ol style="list-style-type: none"><li>1. Admoestação verbal;</li><li>2. Repreensão registada;</li><li>3. Suspensão do trabalho com perda de remuneração, até aos limites de dez dias por cada infracção e de 30 dias em cada ano civil;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>4. Multa até vinte dias de salário;</li><li>5. Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a doze meses;</li><li>6. Despedimento.</li></ol>
---	---

## **29. FLUXOGRAMA DOS PROCEDIMENTOS PARA A CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS ESTRANGEIROS EM MOÇAMBIQUE**

O fluxograma na página seguinte faz um resumo dos procedimentos e documentos descritos em Secção 7.4 acima.

# CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS

