		nifica que a regulamentação nacional é OK			
Verific 01/	WageIndicator.org e www.meusalario.org/angola/main Significa que	a regulamentaçã Legislação Nacional	ăo naciona SIM	al não esta Ok NO	
1.	Ganho menos do que o salário minimo anunciado pelo Governo/Parceiros sociais	•			
2. 02/	O meu salário é pago com regularidade. (Diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente)	•			
02/	13 Compensação				
3.	As horas extraordinárias são mais bem pagas do que as horas normais de trabalho	•			
4.	Sempre que trabalho em horário noturno, eu sou remunerado				
5.	Eu tenho direito à compensação da jornada, quando tenho que trabalhar nos finais de semanas e feriados				
6.	Sempre que trabalho nos finais de semanas ou feriados, eu sou remunerado				
03/	13 Férias anuais e trabalho nos feriados				
7.	A quantas semanas de férias remuneradas você tem direito?*	8	1	a 3	
			2	4 +	
8.	Eu sou remunerado durante os feriados nacionais e religiosos				
9.	Eu tenho, pelo menos, um dia livre nos finais de semana (24 horas consecutivas)				
04/	13 Segurança no Trabalho				
10.	Me entregaram uma declaração escrita com meus dados individuais no início do meu emprego	•			
11.	Meu empregador não contrata trabalhadores temporários para tarefas de natureza permanente.	8			
	Por favor, marque "NÃO" se o seu empregador contrata trabalhadores temporários para tarefas permanents				
12.	Meu contrato de experiência é de apenas 06 meses				
13.	Meu empregador avisa com antecedência o término de meu contrato de emprego (ou faz o pagamento do aviso prévio)				
14.	Meu empregador paga indenização em caso de término do contrato de trabalho	•			
	A indenização é fornecida nos termos da lei. Depende do salário do empregado e do tempo de serviço.				

^{*} Na questão 7, apenas 3 ou 4 semanas de trabalho é equivalente a 1 "SIM"

05/	13 Responsabilidades familiares	Legislação Nacional	SIM	NO
15.	Meu empregador garante licença paternidade Esta licença é para os novos pais/parceiros e é dada no momento de nascimento da criança	②		
16.	Meu empregador garante licença parental (remunerada ou não) Esta licença é proporcionada quando a licença maternidade/paternidade se encerra. Pode	8		
17.	ser usufruída pelo pai e pela mãe consecutivamente. Minha jornada de trabalho é flexível o bastante para combinar trabalho com responsabilidades			
06	Através de trabalho por tempo parcial ou outras opções flexíveis			
06/	13 Maternidade no trabalho			
18.	Eu tenho direito à assistência médica pré e pós-parto gratuitamente	8		
19.	Durante a gravidez, estou excluída de trabalho noturno ou perigoso	•		
20.	Minha licença maternidade dura, pelo menos, 14 semanas	8		
21.	Durante a licença maternidade, me pagam pelo menos dois terços do meu salário	•		
22.	Estou protegida contra demissão durante o período de gravidez Trabalhadores ainda podem ser demitidos por razões não relacionadas à gravidez, como aquelas relacionadas à conduta ou capacidade	•		
23.	Tenho o direito de ter o mesmo/similar emprego quando eu retornar da licença maternidade	•		
24.	Meu empregador permite pausa durante a jornada de trabalho, para amamentar meu filho	•		
07/	13 Saúde e segurança no local de trabalho			
25.	Meu empregador garante um local de trabalho seguro e saudável	•		
26.	Meu empregador fornece gratuitamente equipamento de proteção, incluindo uniforme	•		
27.	Meu empregador fornece treinamento sobre segurança e saúde no trabalho e garante que os trabalhadores saibam dos perigos para a saúde e sobre as diferentes saídas de emergência em caso de acidente			
28.	Meu local de trabalho é visitado por um fiscal do trabalho pelo menos uma vez ao ano para verificar o cumprimento da legislação trabalhista no local do trabalho	•		
08/	Doença e acidente de trabalho			
29.	Meu empregador remunera faltas por doença e eu recebo pelo menos 45% do meu salário durante os primeiros 6 meses de doença	8		
30.	Tenho acesso à assistência médica gratuita durante minha doença e/ou	②		
31.	acidente de trabalho Tenho o meu emprego assegurado nos seis primeiros meses de minha	3		
32.	doença Eu recebo compensação adequada quando fico impossibilitado de trabalhar em decorrência de acidente de trabalho ou doenca professional	•		

09,	13 Seguridad Social	Legislação Nacional	SIM	NO
33.	Tenho direito a aposentadoria quando completar 60	•		
34.	Quando eu, enquanto trabalhador, morrer, meus dependentes receberão um benefício	•		
35.	Se eu perder o meu emprego, receberei o seguro-desemprego	8		
36.	Tenho acesso aos benefícios por invalidez no caso de estar incapacitado por uma doença não ocupacional, lesão ou acidente	•		
10,	13 Tratamento justo no trabalho			
37.	Meu empregador assegura igual remuneração para trabalhadores que realizam trabalhos iguais/sililares, sem qualquer tipo de discriminação	•		
38.	Meu empregador toma medidas contra assédio sexual no local de trabalho	8		
39.	Sou tratado com igualdade nas oportunidades de emprego (reuniões, promoção, treinamento e tranferência) sem discriminação com base em:*	•		
i.	Sexo/gênero	•		
ii.	Raça	•		
iii.	Cor	•		
iv.	Religião	•		
v.	Opinião política	•		
vi.	Nacionalidade/Local de nascimento	•		
vii.	Origem social	•		
viii.	Responsabilidades familiares/ posição na família	•		
ix.	Idade	•		
x.	Incapacidade/HIV-AIDS	•		
xi.	Membro associado do sindicato e atividades relacionadas	•		
xii. 	Orientação Sexual (Homossexual,Bissexual ou Heterossexual) Idioma ou dialeto	•		
xiii.	Estado Civil	•		
xiv.	Aparência fisica	•		
xv. xvi.	Gravidez/Maternidade	9		
40.	Eu, como mulher, posso trabalhar nos mesmos sectores de actividade	•	_	_
	profissional que os homens e tenho liberdade de escolher a minha profissão			Ц
11,	13 Trabalho infantil			
41.	No meu local de trabalho, é proibido o trabalho de menores de 16 anos	•	П	П
42.	No meu local de trabalho, é proibido trabalho perigoso para menores de 18		_	
	anos	•	П	

^{*} Para obter uma pontuação positiva na questão 39, você deve ter respondido "SIM" em pelo menos 6 opções

12	/13 Trabalho forçado	Legislação Nacional	SIM	NO	
43.	Tenho o direito de rescindir o contrato de trabalho voluntariamente, antes ou no encerramento do aviso prévio	•			
44.	Meu empregador mantém o local de trabalho livre de trabalho forçado ou correlato	•			
45.	As minhas horas totais de trabalho, incluíndo as horas extraordinárias, não ultrapassam as 56 horas semanais	•			
13	/13 Direitos sindicais				
46.	Tenho um sindicato em meu local de trabalho	•			
47.	Tenho o direito de me filiar ao sindicato em meu local de trabalho				
48.	Meu empregador permite negociação coletiva em meu local de trabalho				
49.	Eu posso defender, com meus colegas, nossos interesses econômicos e				

Resultados

Sua pontuação individual indica o quanto seu empregador cumpre com a legislação trabalhista nacional. Para calcular seus pontos no Comparador de Trabalho Decente, você deve somar 1 ponto para cada resposta marcada com SIM. Em seguida, compare este resultado com os valores na Tabela a seguir.

....

Quantidade de "SIM" acumulado

Em 49 questões relacionadas às Normas Internacionais do Trabalho, o Angola pontuou 38 vezes com "SIM".

Se sua pontuação está entre 1 - 18

Esta pontuação é inacreditável! Seu empregador sabe que vivemos no século XXI? Questione seus direitos. Se há sindicato ativo em sua empresa ou setor, filie-se e peça orientação.

Se sua pontuação está entre 19 - 38

Como você pode ver, há uma ampla margem para melhorias. Mas não encare todas estas questões de uma só vez. Comece por onde lhe afeta mais. Entretanto, notifique seu sindicato ou a Fundação WageIndicator sobre sua situação, eles podem contribuir. Além disso, veja se sua empresa adere oficialmente ao código conhecido como Responsabilidade Social Corporativa. Em caso positivo, a empresa deveria, pelo menos, estar de acordo com as normas da OIT. Se ainda não aderiu a este código, ela deveria. Atualmente, muitas empresas fazem isso. Você poderia levantar esta questão.

Se sua pontuação está entre 39 - 49

Você está muito distante da zona de perigo. Seu empregador cumpre com a maioria das legislações trabalhistas e regulações existentes. Mas há sempre o que melhorar. Então da próxima vez que conversar com seu chefe sobre suas condições de trabalho, esteja bem preparado e sempre consulte este Comparador de Trabalho Decente como uma referência.

01/13 Trabalho e Salários

Regulamentos sobre trabalho e salários:

Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Salário mínimo

O salário mínimo é fixado pelo Decreto do Conselho de Ministros, com base na proposta do Ministro da Protecção, do Trabalho e das Finanças, seguindo as recomendações do Conselho Nacional de Diálogo Social, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos. As taxas de salários também podem ser determinadas por acordo coletivo. O governo pode excluir os trabalhadores abrangidos por uma convenção colectiva assinada nos 6 meses anteriores à emissão do decreto que fixa o salário mínimo.

Ao estabelecer o salário mínimo, o Governo considera a evolução do índice de preços nacionais, incluindo o nível geral de salários nacionais, bem como os benefícios de segurança social e o nível de vida relativo dos grupos sociais; E outros fatores econômicos, incluindo as demandas de desenvolvimento econômico, os níveis de produtividade e a necessidade de alcançar e sustentar um alto nível de emprego. A determinação do salário mínimo dos trabalhadores a tempo parcial, baseia-se na mesma fórmula usada para definir a taxa horária de remuneração de um trabalhador a tempo inteiro.

Todos os trabalhadores, com um cronograma completo, são cobertos por regulamentos de salário mínimo. No entanto, o governo pode excluir os trabalhadores abrangidos por uma convenção colectiva assinada nos 6 meses anteriores à emissão do decreto que fixa o salário mínimo. A legislação permite uma combinação de salários mínimos nacionais, regionais e sectoriais. Na prática, existem diferentes taxas de salário mínimo para a agricultura, transporte, serviços e indústria de processos e indústria de comércio e extração.

Fonte: Artigo Artigo161-165 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Pagamento regular

O salário consiste tanto do vencimento de base como de qualquer remuneração em espécie, paga directa ou indirectamente em troca de trabalho. O salário pode ser fixo, variável ou misto. Salário fixo é o direito ou remuneração para o tempo do trabalho realizado durante um período independentemente do resultado. O salário é remuneração ou rendimento variável quando o trabalho é feito de acordo com os resultados obtidos no período a que se refere. O salário é misturado quando constituído por uma parte fixa e alguma outra parte variável. A variável salário pode assumir, nomeadamente as modalidades de salário por obra e comissão quando se trata apenas do trabalho realizado pelo empregado durante o período considerado, independentemente do tempo de execução; e salário para a tarefa quando ele atende a duração do trabalho necessário para garantir um determinado período de produção.

O salário não inclui os subsídios e facilidades de viagem, o subsídio de transporte, as gratificações acidentais e voluntárias não relacionadas com o desempenho do trabalho, o subsídio familiar e todos os outros benefícios e prestações de segurança social ou os seus complementos quando pagos pelo empregador.

Os salários devem ser pagos em dinheiro no local de trabalho, e parcialmente em benefícios (pagamento em espécie do salário) de outra natureza, incluindo alimentos, abrigo e vestuário. O não pagamento de salários, se houver, não pode exceder 50% do total. Por acordo com o empregado, o pagamento é feito em dinheiro (se previsto em regulamento interno ou convenção coletiva), por cheque bancário, ordem de pagamento, transferência bancária ou depósito na conta corrente do trabalhador. O salário é pago diretamente ao empregado ou à pessoa indicada por ele por escrito, deixando o trabalhador livremente dispor do salário impedindo o empregador de limitar essa liberdade de qualquer forma. É proibido o pagamento do salário em comprovante, renda fixa, contas de crédito, dívidas ou qualquer outro método de pagamento substituto em moeda corrente. O pagamento de salários em álcool, drogas ou substâncias psicotrópicas nocivas também é proíbido.

O pagamento em espécie destina-se a satisfazer as necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família. Esse pagamento é substituído pelo valor correspondente. Um empregado pode informar ao empregador dentro de 15 dias antes da data do pagamento que quer que o salário seja pago somente em dinheiro.

O empregador é obrigado a pagar salários a cada semana, quinzena ou mês e deve ser feito até o último dia útil do período de referência, durante as horas de trabalho. O trabalhador pago com um salário horário ou diário contratado para uma tarefa de curta duração, é pago para cada dia após a conclusão do trabalho. No caso de trabalho remunerado por peça ou tarefa, o pagamento é feito após a conclusão de cada parte ou tarefa, a menos que a execução dure mais de quatro semanas, caso em que o trabalhador deve receber cada semana um adiantamento de não menos de 90% do salário mínimo garantido, com o pagamento integral da diferença calculada na semana seguinte à conclusão da peça ou tarefa. As comissões adquiridas durante um trimestre devem ser pagas durante o mês seguinte ao final desse trimestre. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o salário, os danos e outros montantes devidos ao trabalhador, independentemente da sua referência, são pagos no prazo de três dias após a rescisão. Os funcionários ausentes no dia do pagamento dos salários podem recolher os montantes devidos, no dia seguinte, dentro do horário comercial normal.

O empregador deve manter a folha de pagamento identificando o empregador, nome completo do trabalhador, número do beneficiário da segurança social, o período que corresponde ao pagamento, discriminação dos valores pagos, todos os descontos e deduções, bem como o montante líquido total pago.

Deduções podem ser feitas a partir do salário de um empregado nos casos previstos na lei. Todavia, não podem ser feitas deduções ou descontos ao empregador e aos seus representantes para obter ou manter um emprego.

Fonte: Artigo Artigo155, 156, 166-173 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

02/13 Compensação

Regulamentação relativa à indemnização:

Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015) Lei sobre os feriados públicos (n.º 07/03 de 21 de Março de 2003)

Compensação por horas extras

Salvo disposição em contrário da lei, as horas normais de trabalho não podem exceder 8 horas por dia e 44 horas por semana. No caso de trabalho intermitente ou trabalho que exija mera presença no local de trabalho, um limite de 9 horas é permitido em 5 dias de semana de trabalho. No caso do trabalho flexível, é permitido um limite de 10 horas. No caso de trabalho intermitente ou trabalho que envolva apenas presença no local de trabalho ou tempo de trabalho flexível ou trabalho por turnos, as horas de trabalho semanais podem ser estendidas para 54 horas. O período normal de trabalho para menores não pode ser superior a 6 horas por dia e 34 horas por semana (menos de 16 anos) e 7 horas por dia e 39 por semana (entre 16 e 18 anos).

No caso de trabalhos perigosos e insalubres, o limite de 8 horas por dia (44 horas semanais) pode ser reduzido por acordos coletivos ou regulamentos governamentais. Os limites horários diários e semanais não se aplicam à alta gerência e aos trabalhadores que executam seu trabalho sem supervisão fora do local de trabalho. A redução dos limites máximos em períodos de trabalho normais não conduz a uma redução salarial ou a qualquer alteração das condições de trabalho que se torna desfavorável aos trabalhadores. O tempo de trabalho é contado, desde que no início e término do trabalhador está em seu local de trabalho.

As horas extraordinárias são todas as horas que excedem os limites normais do dia útil. As horas extraordinárias só são permitidas se forem indispensáveis ao funcionamento da empresa ou em caso de emergência (acidentes). Os limites máximos para as horas extraordinárias são de 2 horas por dia, 40 horas por mês e 200 horas por ano. Os limites de horas extras não são aplicáveis em circunstâncias imprevistas ou em catástrofes naturais. Os limites também podem ser reduzidos pela autoridade governamental competente para actividades particularmente perigosas ou insalubres. Durante as primeiras 30 horas de horas extras, os trabalhadores são pagos nas seguintes taxas:

- a) 150% da remuneração normal dos trabalhadores das grandes empresas;
- b) 130% da remuneração normal dos trabalhadores das empresas médias;
- c) 120% da remuneração normal dos trabalhadores das pequenas empresas;
- d) 110% da remuneração normal dos trabalhadores das microempresas.

Para todas as horas que excedam 30 horas, 31 e todas as horas seguintes), os trabalhadores são pagos na seguinte taxa:

- a) 175% para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 145% para os trabalhadores das médias empresas;
- c) 120% para os trabalhadores das pequenas empresas;
- d) 110% para trabalhadores de microempresas.

O empregador deve manter um registro do trabalho de horas extras onde cada dia são registrados o início, o termo e o motivo do trabalho de horas extras fornecido por cada trabalhador. Este registo deve ser apresentado à Inspecção Geral do Trabalho sempre que necessário.

Fonte: Artigo Artigo95, 113-118 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Compensação de Trabalho Noturno

O trabalho noturno é composto por qualquer trabalho realizado entre as 20h00 e as 06h00 do dia seguinte ou qualquer trabalho que inclua pelo menos três horas de trabalho dentro desse prazo. O período normal de trabalho do funcionário nocturno foi aumentado para 10 horas.

As actividades que são excluídas do conceito de trabalho noturno devido à sua natureza (desenvolvidas necessariamente no período noturno) incluem:

- i) Segurança pessoal e imobiliária,
- ii) Trabalho de horas extras,
- iii) Trabalho por turnos,
- iv) Trabalho em empresas de trabalho contínuo, entre outras.

A remuneração adicional (bónus de trabalho noturno) decorrente do desempenho do trabalho noturno depende da dimensão da empresa, nos seguintes termos:

- a) 20% para os trabalhadores das grandes empresas (120% da remuneração normal);
- b) 15% para os trabalhadores das médias empresas (115% da remuneração normal);
- c) 10% para os trabalhadores das pequenas empresas (110% da remuneração normal);
- d) 05% para trabalhadores de microempresas (105% da remuneração normal);

O adicional de remuneração para trabalho nocturno pode ser substituído, através de acordo coletivo de trabalho, ao reduzir as horas de trabalho para o trabalho nocturno, desde que essa redução não se incomode devido à actividade exercida.

Fonte: Artigo Artigo110-112 da Lei Geral do Trabalho (№ 7/15 de 15 de Junho de 2015)

Feriados compensatórios / dias de descanso

A lei prevê o descanso compensatório para o trabalho no dia de descanso semanal e feriado. O trabalhador, que trabalha num dia de descanso semanal, tem direito a meio dia de descanso (na semana seguinte) se tiver trabalhado menos de quatro horas no dia de descanso semanal ou dia completo no caso de o trabalhador trabalhar semanalmente dia de descanso por quatro horas ou mais.

Se o trabalho é realizado num dia feriado, o descanso compensatório é fornecido nos três dias seguintes.

Fonte: Artigo 124 da Lei Geral do Trabalho (№ 7/15 de 15 de Junho de 2015); Artigo 04 da Lei Feriado (no. 07/03, de 21 de Março de 2003)

Fim-de-semana / compensação no feriado

O artigo 134 (1) (2) da Lei Geral do Trabalho regula o trabalho em feriados como trabalho de horas extraordinárias. Um trabalhador que trabalha em um dia de descanso semanal durante pelo menos três horas tem direito a 175% da taxa salarial normal para horas trabalhadas. O trabalhador que trabalha num dia feriado também tem direito a 200% da remuneração normal. No caso de o trabalho ser realizado num dia de descanso complementar ou meio-dia, a compensação adicional é equivalente à taxa estabelecida para a realização de trabalho extra.

Trabalhar num dia de descanso ou feriados também dá direito ao trabalhador para o dia de descanso compensatório.

Fonte: Artigo124 da Lei Geral do Trabalho (№ 7/15 de 15 de Junho de 2015); Artigo04 da Lei de férias Pública (№ 07/03 de 21 de Março de 2003)

03/13 Férias Anuais & Feriados

Regulamentos relativos às férias anuais e feriados:

Lei Geral do Trabalho (№ 7/15 de 15 de Junho de 2015) Decreto Presidencial sobre o Regulamento da Lei feriados nacionais, locais e datas nacionais Celebration (no. 156/12 de 29 de Junho de 2012)

Férias pagas / Férias Anuais

A Lei do Trabalho prevê 22 dias úteis de férias anuais após um ano completo de serviço. Não inclui fins-de-semana, dias de descanso compensatório e feriados. Os trabalhadores que começaram o trabalho durante o ano têm direito a dois dias de férias anuais por cada mês de trabalho (até um limite máximo de 6 dias por mês). Um método semelhante para determinar o período de férias com o mesmo limiar é aplicado no caso de o contrato de trabalho ser suspenso no ano a que se refere o direito a férias anuais. Prevê-se igualmente a redução do número de dias de férias anuais em consequência das ausências nas condições previstas pela lei (não podendo, contudo, ser reduzido para menos de 12 dias).

O empregador deve organizar, em consulta com os representantes dos trabalhadores, um plano de férias que inclua todos os trabalhadores com as datas de início e fim das férias anuais. O horário de férias de um funcionário é determinado em acordo entre o trabalhador e o empregador ou pelo critério do empregador se não chegar a um acordo. Um empregador deve considerar fatores seguintes ao traçar um plano de férias: excluir o período de maior produtividade e demanda do período de férias; Distribuir os períodos mais desejados para férias entre os trabalhadores, alternativamente, dependendo dos períodos desfrutados nos dois anos anteriores; Dar preferência aos trabalhadores com responsabilidades familiares e dar férias aos trabalhadores com filhos menores durante as férias escolares; E a concessão de férias anuais aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao mesmo tempo, sempre que possível. A preferência dos trabalhadores também deve ser tida em conta na decisão da data de férias anuais.

As férias anuais devem ser tomadas durante o ano civil ou antes do final do primeiro mandato do ano seguinte. Um trabalhador que tenha membros da família que vivem no exterior pode acumular férias de dois ou três anos. A acumulação de licenças também pode ser disponibilizada, por acordo, aos trabalhadores que desejam passar as suas férias fora do país ou numa região diferente do país.

Os trabalhadores recebem o seu salário integral durante o período de férias anuais acrescido de quaisquer outros benefícios ou bónus acumulados durante o período de trabalho. Há também provisão para o bônus anual da licença que é pago em 50% do salário mensal. Assim, os trabalhadores têm direito a 150% do seu salário normal durante as férias anuais.

Se um empregador impedir o gozo de férias anuais por um trabalhador, o trabalhador recebe como danos o dobro da remuneração pelo período de licença não tomada e deve tomar férias anuais até o primeiro trimestre do próximo ano. O direito a férias ea seu gozo efectivo não pode ser substituído por uma compensação financeira, mesmo a pedido do trabalhador ou com o consentimento do trabalhador, excepto no caso de rescisão do contrato de trabalho antes do gozo das férias anuais. O trabalhador não pode exercer

qualquer actividade profissional remunerada durante o período de férias anuais. Se um empregado violar estas disposições e se envolver em qualquer actividade profissional remunerada, o empregador tem o direito de recuperar o bônus de férias anuais do trabalhador.

As trabalhadoras que têm filhos menores de 14 anos têm uma licença anual aumentada de um dia para cada criança (duas crianças com idade inferior a 14: 22 + 2 dias úteis de férias anuais). Os trabalhadores em tempo parcial têm direito a férias anuais à razão de dois dias de férias anuais por mês. Os trabalhadores a termo a termo cujo período de emprego (ou renovação) não excede um ano têm direito a dois dias de férias anuais por mês. Os trabalhadores com deficiência têm direito a cinco dias adicionais de férias anuais.

Fonte: Artigo129-140 & 158 (1) da Lei Geral do Trabalho (№ 7/15 de 15 de Junho de 2015)

Feriados

Os feriados são declarados a nível nacional, no entanto o governo pode estabelecer outros feriados a nível provincial sob proposta do governador da província. Os trabalhadores têm direito a 11 dias de feriados.

Os feriados incluem: Dia de Ano Novo (01 de janeiro), Dia Nacional da Luta Armada (04 de fevereiro), Dia Internacional da Mulher (08 de março), Dia da Paz e Reconciliação Nacional (04 de abril), Dia do Trabalho Dia da Nação e dos Heróis (17 de setembro), Dia das Almas (02 de novembro), Dia da Independência Nacional (11 de novembro) e Dia do Natal e Dia da Família (25 de dezembro). Sexta-Feira Santa e Dia do Carnaval também são feriados públicos no entanto suas datas não são fixas.

De acordo com a nova lei, o Dia dos Mártires de Repressão Colonial (04 de Janeiro), o Dia da Mulher Angola (02 de Março), a Expansão da Luta Armada pelo Dia da Libertação Nacional (15 de Março), o Dia da Juventude Angolana (14 de Abril) eo Dia da África 25), Dia Internacional da Criança (01 de junho), Dia Internacional dos Direitos Humanos (10 de dezembro) são dias de celebração nacional, no entanto, parte dos dias normais de trabalho.

Fonte: Decreto Presidencial sobre o Regulamento da Lei Nacional feriados, datas comemorativas locais e nacionais (nº 156/12 de 29 de Junho de 2012)

Dias de descanso Semanal

O trabalhador tem direito a um dia inteiro de descanso semanal, como regra, no domingo

O dia de descanso semanal pode ser apenas outro dia da semana em que o empregado presta serviços a empregadores que não são obrigados a encerrar ou suspender o trabalho um dia inteiro por semana ou onde é necessário encerrar ou suspender o trabalho em dias que não sejam domingo.

Domingo não pode ser o dia de descanso semanal para os seguintes tipos de empresas: onde é necessário assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos; Higiene, saúde e limpeza ou gestores de outras tarefas preparatórias ou complementares que devem necessariamente ser realizadas no dia do descanso dos outros trabalhadores, quando o equipamento e as instalações estiverem inativos; E serviços de guarda, vigilância e concierge.

O meio-dia de repouso que resulta da distribuição do horário semanal por cinco dias e meio de trabalho ou no dia de repouso que resulta em qualquer outro caso é considerado descanso semanal complementar. O descanso semanal complementar deve preceder ou seguir sempre que possível, o dia de descanso semanal.

Fonte: Artigo120-123 da Lei Geral do Trabalho (Nº 7/15 de 15 de Junho de 2015)

04/13 Segurança do Emprego

Regulamentos relativos à segurança do emprego:

Lei Geral do Trabalho (№ 7/15 de 15 de Junho de 2015)

Pormenores Escritos do Emprego

A lei geral do trabalho estabelece que um acordo de trabalho não precisa ser feito por escrito. No entanto, existem alguns casos em que é exigido um acordo escrito de trabalho, tais como contratos de trabalho celebrados com trabalhadores estrangeiros, acordos de estágio, empregados contratados para prestar trabalho em navios ou empregados domésticos. Lei obriga um empregador a celebrar contratos de préemprego e mencionar o tipo de trabalho a ser prestado e sua remuneração. O contrato de trabalho pode ser de duração fixa ou indefinida, dependendo do livre arbítrio das partes, tendo em conta o tipo de actividade, dimensão e capacidade económica da empresa e as tarefas para as quais o empregado é contratado.

A relação de trabalho pode ser regida por um acordo entre as partes, desde que não minem quaisquer obrigações estatutárias e não ofereçam menos protecção ao trabalhador do que as previstas no Código do Trabalho. Além disso, os contratos de trabalho devem conter as seguintes informações: (i) nome completo e endereço das partes; (ii) classificação profissional e categoria profissional do empregado; (iii) local de trabalho; (iv) horas de trabalho semanais normais; (v) montante, meios e período de pagamento dos salários e detalhes dos pagamentos adicionais; (vi) data de contratação; (vii) local e data do contrato; E (viii) assinaturas

O contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito de ocupar um emprego em conformidade com a lei eo acordo de trabalho colectivo e deve estar dentro do tipo de trabalho para o qual foi contratado, o mais adequado às suas competências e preparação profissional. O contrato de trabalho exige que o empregado para desempenhar as funções e tarefas do trabalho que foi colocado e observar a disciplina do trabalho e outros deveres decorrentes dele. Obriga o empregador a atribuir uma categoria ao trabalhador e uma classificação ocupacional adequada às funções e tarefas do trabalho, a lhe proporcionar uma ocupação eficaz, um salário de acordo com o seu trabalho e as leis e acordos aplicáveis e criar as condições necessárias para Alcançar maior produtividade e promover o trabalho humano e social.

Fonte: Artigo 12 e 13 da Lei Geral do Trabalho (Nº 7/15 de 15 de Junho de 2015)

Contratos a prazo

O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado por prazo determinado, isto é, com fixação precisa da data da sua celebração ou do período de duração; Ou ao termo incerto, ou seja, o seu termo está condicionado à cessação das razões que justificaram a contratação. Salvo disposição expressa em contrário, todas as disposições fixas ou estatutárias relativas à prestação de trabalho por tempo indeterminado são aplicadas aos trabalhadores Contratado por um período de tempo especificado.

Os contratos de trabalho por um determinado período de tempo (prazo fixo ou incerto) podem agora ser renovados sucessivamente até um limite máximo de 5 anos para as grandes empresas e de 10 anos para as médias, pequenas e microempresas. O pré-aviso de não-renovação dos contratos de trabalho só é aplicável aos contratos de duração igual ou superior a 3 meses. Deve ser fornecido aviso prévio de pelo menos 15 dias úteis. Em caso de falha no fornecimento do pré-aviso, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador a compensação correspondente ao período de pré-aviso.

Fonte: Artigo 16 e 17 da Lei Geral do Trabalho (№ 7/15 de 15 de Junho de 2015)

Período de estágio

De acordo com a Lei do Trabalho, a duração do período de estágio são os os primeiros 60 dias de trabalho. As Partes podem concordar em reduzí-la ou suprimí-la.

- (1) O período de estágio pode ser aumentado até 4 ou até 6 meses para os trabalhadores altamente qualificados que executam trabalhos complexos e de difícil aplicação e até seis meses para os trabalhadores que realizam trabalhos de alta complexidade técnica ou têm funções gerenciais e de liderança cujo exercício Exige elevada formação acadêmica.
- (2) A duração do período de estágio para trabalhadores contratados a termo é de 15 ou 30 dias, de acordo com o nível de competências exigido pelo trabalho.

O período experimental ajuda o empregador a avaliar a qualidade dos serviços dos trabalhadores e sua renda. O período experimental também ajuda o trabalhador a avaliar as condições de trabalho, remuneração e vida, saúde e segurança e ambiente social na empresa.

Durante o período de julgamento, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, sem obrigação de aviso prévio, indenização ou apresentação de justificativa.

Fonte: Artigo 18 da Lei Geral do Trabalho (Nº 7/15 de 15 de Junho de 2015)

Requisito de Aviso

O contrato de trabalho pode ser rescindido com fundamento na lei. Se o contrato de trabalho foi feito por nomeação, é extinto. Isso pode ser encerrado devido à:

- a) Causas objectivas, independentemente do controlo das partes;
- b) Decisão voluntária de ambas as partes;
- c) Decisão unilateral de qualquer das partes, executória contra a outra.

A qualquer momento, as partes podem rescindir o contrato de trabalho por tempo determinado ou indefinido, desde que o façam por escrito, assinado por ambas as partes sob pena de nulidade. O acordo escrito deve identificar as duas partes e conter uma declaração expressa de rescisão, a data de rescisão. Este acordo é feito em duplicado, e cada parte recebe uma cópia.

O despedimento deve ser justificado e o empregador deve fornecer uma razão válida para demissão. Apenas causas incluem delitos disciplinares graves ou as causas objetivas que tornam impossível manter a relação de trabalho.

A Lei do Trabalho estabelece uma lista de causas justas que justificam o despedimento disciplinar (por exemplo, ausência injustificada de trabalho, não observância do horário de trabalho, falta de pontualidade, desobediência grave, violência verbal ou física contra os empregados, o empregador ou os seus representantes, Indisciplina, falta repetida de cumprimento das obrigações incumbentes ao trabalhador, roubo, roubo, fraude, revelação de segredos de fabricação, causando danos deliberadamente ou por negligência grosseira às instalações, equipamentos, suborno e corrupção, intoxicação ou toxicodependência, Conformidade com as regras de segurança e higiene). A demissão pode ser justificada por razões económicas, tecnológicas e estruturais que envolvam reorganização interna, reestruturação, redução ou encerramento da actividade empresarial.

O pré-aviso de despedimento é padronizado para todas as categorias de empregados até um prazo de 60 dias. É obrigatório informar o serviço de emprego da respectiva área.

O empregado pode invocar a demissão construtiva, apontando os fatos que constituem a violação dos direitos do empregado no período de 30 dias a partir do conhecimento de tais fatos.

O empregado pode rescindir o contrato de trabalho sem justa causa por meio de aviso prévio por escrito, com um adiantamento de 30 dias, independentemente da duração do contrato de trabalho

Se uma parte é incapaz de fornecer o período de aviso prévio, eles têm de pagar uma compensação em vez de aviso prévio.

Fonte: Artigo198-217, 206-210, 219-220 & 228 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Indemnização

Um empregado não tem direito a indemnização em caso de demissão disciplinar. Todavia, os trabalhadores despedidos por despedimento económico individual ou colectivo têm direito a uma indemnização por despedimento.

A indemnização por despedimento individual por motivos objectivos e despedimento colectivo é a seguinte:

- a) Grandes empresas: um salário base (mensal) por cada ano de serviço até um limite de 5 anos, acrescido de 50% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedem esse limite;
- b) Empresas de média dimensão: um salário base (mensal) por cada ano de serviço até um limite de 3 anos, acrescido de 40% do vencimento-base multiplicado pelo número de anos de serviço superior a esse limite;
- c) Pequenas empresas: dois salários base (mensal) mais 30% do salário base, multiplicado pelo número de anos superior a dois anos;
- d) Microempresas: dois salários-base (mensais) mais 20% do salário-base, multiplicado pelo número de anos superior a dois anos.

A indemnização compensatória devida à não-reintegração, calculada ao abrigo dos novos termos legais, compreende:

- a) 50% do salário base multiplicado pelo número de anos de serviço para as grandes empresas;
- b) 40% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as médias empresas;
- c) 20% do salário base multiplicado pelo número de anos de serviço para pequenas e micro empresas.

A indemnização em caso de falência, insolvência ou extinção do empregador colectivo e num caso fortuito ou de força maior ou condenação judicial do trabalhador por força de coisa julgada, impedindo a entidade patronal de receber o desempenho de trabalho e a expiração do contrato de trabalho por motivo relacionado com O empregador, calculado sob os novos termos legais, compreende:

- a) 50% do salário base multiplicado pelo número de anos de serviço para as grandes empresas;
- b) 40% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para médias empresas;
- c) 30% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para pequenas empresas;
- d) 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para micro-empresas.

A indemnização devida por despedimento individual em caso de decisão judicial que rejeite o despedimento com alegação de justa causa, caso não haja reintegração e em caso de despedimento construtivo, calculado ao abrigo dos novos termos legais, abrange:

- a) 50% do salário base multiplicado pelo número de anos de serviço para as grandes empresas;
- b) 30% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para médias empresas;
- c) 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para pequenas empresas;
- d) 10% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para micro-empresas.

A compensação tem sempre um valor mínimo correspondente ao salário base de 3 meses, no caso de grandes e médias empresas, 2 meses no caso de pequenas empresas e 1 mês no caso de micro-empresas.

Para determinar a antiguidade do empregado, para fins de cálculo, as frações de um ano igual ou superior a três (3) meses são contadas como anos de antiguidade

Fonte: Artigo236-241 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

05/13 Responsabilidades da Família

Regulamentos sobre responsabilidades familiares:

Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Licença de paternidade

A lei do trabalho prevê um dia de licença de paternidade não remunerada para um pai no nascimento de uma criança.

Fonte: Artigo145 (1b) da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Licença parental

Nenhuma disposição poderia ser estabelecida em lei relacionada à licença parental.

Opção de trabalho flexível para pais / equilíbrio entre vida profissional e vida privada

A Lei Geral do Trabalho fornece flexibilidade no horário de trabalho aos funcionários, se necessário. Durante o trabalho a tempo parcial, o trabalhador exerce a actividade até um período máximo de cinco (5) horas do período diário normal e quatro horas no período noturno normal. O período de trabalho a tempo parcial é efectuado por acordo das partes E deve estar em forma escrita.

A ocupação dos trabalhadores a tempo parcial deve, sempre que possível, ser facilitada para os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida e que frequentam um estabelecimento médico ou de ensino superior. Os trabalhadores em tempo parcial gozam dos mesmos direitos e deveres, bem como da Condições de trabalho relativas ao trabalhador a tempo inteiro, respeitando sempre a proporcionalidade do trabalho realizado para efeitos de remuneração. A trabalhadora tem direito a tempo livre de trabalho, até 1 dia um mês, durante a gravidez e até 15 meses após o parto, para fornecer cuidados infantis para ela e seu filho. No entanto, este dia de folga não é fornecido se o empregado já está aproveitando a opção de trabalho a tempo parcial.

No caso de uma trabalhadora ter responsabilidades familiares, a trabalhadora pode também solicitar trabalhar a tempo parcial ou trabalhar com horas flexíveis, com a respectiva redução salarial.

Fonte: Artigo102, 244 e 249 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

06/13 Maternidade e Trabalho

Regulamentos sobre maternidade e trabalho:

Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015) Decreto Presidencial sobre Protecção da Maternidade (n.º 8/11 de 7 de Janeiro de 2011)

Cuidados médicos gratuítos

Nenhuma disposição legal para cuidados médicos gratuítos poderia ser localizada. A atenção primária universal é prestada a todos os cidadãos angolanos. O cuidado especializado também é fornecido com copagamentos.

Fonte: Perfil da AISS para Angola, 2015

Proibição de trabalho nocivo

A trabalhadora, quando grávida, tem o direito, sem prejuízo da remuneração, de não realizar qualquer trabalho que possa ser perigoso para a sua saúde, devendo o empregador assegurar-lhe um trabalho adequado.

De acordo com a lei do trabalho, as mulheres grávidas não podem trabalhar incompatíveis com o seu estatuto ou que exigem posições incómodas ou nocivas. Da mesma forma, as mulheres grávidas não podem fazer trabalho extraordinário, não pode ser autorizado a fazer o trabalho de noite, não pode ser demitido a menos que para fins disciplinares, e pode deixar o local de trabalho para amamentar seus bebês duas vezes por dia.

Estas proibições são aplicadas até três meses após o parto, algumas das quais podem ser prorrogadas se um documento médico se justificar pela necessidade de tal prorrogação.

O empregador deve assegurar que a gestante trabalhe em condições adequadas à sua situação e não esteja envolvida em trabalho extra ou nocturno.

Fonte: Artigo 246 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Licença de maternidade

As trabalhadoras grávidas têm direito à licença de maternidade de três meses no momento do parto. A licença começa quatro semanas antes da data esperada de nascimento (licença pré-natal), e as restantes 9 semanas a serem tomadas após o parto (licença pós-natal).

No caso de nascimentos múltiplos, a licença pós-natal é aumentada em 4 semanas (estendida assim a 13 semanas). Se o nascimento tiver lugar após a data fixada para o início da licença de maternidade, esta deve ser prorrogada pelo período necessário para que o trabalhador possa gozar de pelo menos 9 semanas de licença após o parto.

Fonte: Artigo 5-7 do Decreto Presidencial sobre a Protecção da Maternidade (n.º 8/11 de 7 de Janeiro de 2011)

Renda

As prestações por licença de maternidade são concedidas a partir do primeiro dia da licença e correspondem à totalidade do período de licença, nos termos expressos no Decreto Presidencial n° 8/11 sobre Proteção à Maternidade. Todas as trabalhadoras são abrangidas pelo regime de protecção social obrigatória.

O montante total da prestação pecuniária é de 100% do salário médio diário efectivamente registado nos dois últimos meses antes do início da licença, mas os meses em que o trabalhador trabalhou menos de 20 dias não são considerados no cálculo.

O empregador deve pagar os benefícios em dinheiro antecipadamente ao empregado. O empregador é mais tarde reembolsado pelo sistema de segurança social do Estado. O empregador tem de pagar os benefícios de licença de maternidade e benefícios de pré-maternidade dentro de 30 dias a contar do início da licença.

Fonte: Artigo9-11 do Decreto Presidencial sobre Proteção à Maternidade (№ 8/11 de 7 de janeiro de 2011)

Protecção contra demissões

A Lei Geral do Trabalho protege as mulheres da demissão, exceto em caso de delito disciplinar que tornam imediata e praticamente impossível manter a relação jurídico-trabalhista.

Durante a gravidez e até 12 meses após o parto, o trabalhador beneficia da protecção especial contra o despedimento individual por motivos objectivos e contra os despedimentos colectivos.

Documented razões de saúde são necessárias para cessar um contrato de trabalho pelo empregado durante a gravidez e até 15 meses após o nascimento com uma semana de aviso prévio.

Fonte: Artigo 207 (b), 250 e 251 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Direito de retornar à mesma posição

A Lei do Trabalho não prevê disposições específicas para mulheres grávidas relacionadas ao direito de retornar à mesma posição. No entanto, a legislação trabalhista prevê proteção especial para as trabalhadoras durante a gravidez e até 12 meses após o parto. A trabalhadora goza do regime especial de proteção contra o despedimento individual por razões objetivas e contra o despedimento colectivo. Isto implica que as trabalhadoras têm o direito de voltar à mesma posição.

Fonte: Artigo207 (b) & 251 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Aleitamento materno

Após o parto, a trabalhadora tem o direito de interromper o seu trabalho duas vezes por dia, durante 30 minutos, a fim de amamentar a criança, sem prejuízo da remuneração, sempre que a criança permanecer no seu local de trabalho ou num local de acolhimento proporcionado pelo empregador.

O trabalhador conserva esse direito pelo período de 12 meses.

Fonte: Artigo 246 (1e & 5) da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

07/13 Saúde e Segurança

Regulamentos em matéria de saúde e segurança:

Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Decreto número 31/94, de 5 de agosto, que estabelece os princípios que apõem à promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Revoca todas as leis legais e regulamentações que concordam com o disposto neste decreto.

Decreto relativo à regulamentação da Inspecção Geral do Trabalho (n.º 9/95, de 21 de Abril de 1995)

Atenção do empregador

O empregador tem a obrigação de proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que permitam o seu normal desenvolvimento físico, mental e social. Devem garantir condições de trabalho que protejam os trabalhadores dos acidentes e doenças profissionais

A fim de manter a Segurança e Saúde Ocupacional (SST), eles devem projetar instalações e processos de trabalho sem risco ou reduzi-lo ao mínimo; Integrar na gestão da empresa as actividades de SST necessárias; Cumprir e fazer cumprir todas as regras relativas à SST; Criar uma comissão mista (Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho); Criar serviços de SST e medicina do trabalho; Desenvolver o programa de prevenção com o objectivo de sensibilizar e proporcionar formação e informação aos trabalhadores.

A prevenção de riscos ocupacionais inclui a promoção da vigilância da saúde dos trabalhadores. Exames médicos podem ser necessários antes da admissão contratação, em uma base periódica e para demissão. O trabalhador não pode ser sobrecarregado com a realização destes exames médicos. Os exames médicos são gratuitos para os trabalhadores.

O empregador deve assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores devido aos riscos a que estão expostos, dando especial atenção ao manuseamento de substâncias perigosas, ao trabalho insalubre, monótono e ao trabalho em altura ou em profundidade. Trabalhadores noturnos envolvidos em actividades industriais devem passar por exames médicos periódicos.

Todas as empresas com 50 ou mais trabalhadores devem organizar um serviço de SST e fornecer-lhe o pessoal técnico (técnicos de segurança no trabalho) com a devida formação. Estes técnicos devem estar registados no Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social (MAPESS). A medicina do trabalho deve ser organizada na empresa quando necessário.

Os serviços de SST são responsáveis pela elaboração de estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como pela elaboração de um relatório mensal, trimestral e anual sobre as suas actividades. Eles informam o empregador e as autoridades sobre a evolução dos riscos ou acidentes.

Os trabalhadores têm o dever de cooperar eo direito de serem informados sobre os resultados das inspecções, inquéritos e inquéritos relativos a acidentes de trabalho. Eles também estão sob o dever de melhorar as condições de trabalho. Os sindicatos podem cooperar com o empregador em várias actividades de SST.

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores e com maior risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais, deve ser constituída uma Comissão Paritária de Prevenção de Acidentes de Trabalho para permitir que os trabalhadores participem no programa de prevenção.

Cada trabalhador deve cuidar da saúde e da segurança de si próprio e de outras pessoas que possam ser afectadas pelos seus actos ou omissões na realização de actividades.

Fonte: Artigo 81-91 da Lei Geral Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015); Artigo 9-19 do Decreto número 31/94, de 5 de agosto, que estabelece os princípios que apõem à promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Revoca todas as leis legais e regulamentações que concordam com o disposto neste decreto

Protecção gratuita

O empregador deve fornecer aos trabalhadores o equipamento de proteção pessoal como razoável e quando as medidas gerais não garantem proteção completa. Os trabalhadores devem estar equipados com as roupas, calçados e equipamentos de proteção individual, quando for necessário prevenir, na medida do razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos nocivos para a saúde. Além disso, o empregador deve impedir que os trabalhadores acessem o local de trabalho sem equipamento de proteção pessoal. O equipamento é fornecido gratuitamente aos trabalhadores.

Os trabalhadores que receberam as instruções necessárias e não usam corretamente o equipamento de proteção coletivo e individual e não asseguram sua conservação e manutenção, violam a disciplina do trabalho. Esta violação é punida pela lei, sem prejuízo da responsabilidade criminal.

Fonte: Artigo 81 (e), 83 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015); Artigo 25 do Decreto núm. 31/94, de 5 de agosto, que estabelece os princípios que apõem à promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Revoca todas as leis legais e regulamentações que concordam com o disposto neste decreto

Treinamento

O empregador deve fornecer treinamento de SST aos trabalhadores após o engajamento ou mudança de posição ou quando eles têm que aplicar uma nova técnica, materiais ou substâncias que podem envolver riscos e quando retornar ao trabalho após seis meses de ausência.

O trabalhador tem direito a ser transferido para um novo posto e a receber formação adequada quando houver alguma redução na sua capacidade de trabalho impossibilitando a continuação das suas funções normais.

Fonte: Artigo 14 e 11 do Decreto núm. 31/94, de 5 de agosto, que estabelece os princípios que apõem à promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Revoca todas as leis legais e regulamentações que concordam com o disposto neste decreto

Sistema de Inspecção do Trabalho

Os inspectores do trabalho estão ligados à Administração Estatal de relações de trabalho legais no serviço público por nomeação indefinida. Eles têm um status profissional, condições de trabalho e estabilidade no trabalho que os tornam independentes de mudanças no Governo ou quaisquer outras influências externas.

Os inspectores do trabalho têm o poder de realizar exames, inspecções, investigações, inquéritos e outras medidas necessárias para garantir que as disposições jurídicas do trabalho são estritamente observadas; Interrogar o empregador ou seus representantes e empregados sobre assuntos relevantes para a aplicação de disposições legais na empresa e exigir sua presença nos serviços gerais de Inspeção do Trabalho; Exigir consulta imediata (no local de trabalho ou nos serviços da Inspecção Geral do Trabalho) de livros, registos, folhas ou talões de pagamento e outros documentos e fazer cópias dos mesmos; E recolher e promover a análise de amostras de materiais e substâncias utilizados ou manipulados no processo de operação.

Os inspectores do trabalho devem investigar qualquer acidente fatal ou particularmente grave no trabalho, determinar as causas e circunstâncias da sua ocorrência e apresentar os resultados ao tribunal competente.

A Inspecção-Geral do Trabalho desenvolve acções pedagógicas, dando aos trabalhadores e aos empregadores informação e aconselhamento técnico e sensibilizando-os sobre a forma mais adequada e eficaz de respeitar as disposições legais. Neste espírito de acção, quando existem infracções para as quais é melhor fixar um prazo para a reparação, deve ser fixado, formalizado em termos de notificação e levado ao supervisor da coordenação técnica de inspeção.

Os inspectores têm o poder de emitir avisos de aviso e infração. Eles também podem exigir que o empregador tome as medidas necessárias para cumprir a legislação trabalhista sobre SST. Quando os inspetores de trabalho identificam irregularidades, eles dão ao empregador um prazo para corrigi-los. Se em uma segunda visita as infrações persistirem, o inspetor procederá com sanções.

Se as instalações, determinados equipamentos, produtos, processos de fabrico ou quaisquer outras circunstâncias representarem um perigo grave para a saúde ou a segurança dos trabalhadores, os inspectores do trabalho têm o direito de impor medidas imediatamente executórias que poderiam ir até uma suspensão total do trabalho. Informarão o seu superior hierárquico no prazo de 24 horas a contar do momento em que foram tomadas as medidas.

Os inspectores do trabalho emitirão avisos de infracção de modo a iniciar o processo quando, no exercício das suas funções, puder provar qualquer infracção às regras relativas à supervisão da Inspecção-Geral do Trabalho.

Os inspectores do trabalho podem proceder ao encerramento das operações se considerarem que a segurança e a saúde dos trabalhadores podem estar em risco grave e iminente.

A Inspecção poderá ordenar, quando necessário ao bom exercício das actividades de inspecção, a colaboração de entidades administrativas e autoridades policiais.

As conclusões de quaisquer actividades que constituam infracções penais e outras cuja supervisão não é da competência da Inspecção Geral do Trabalho são comunicadas, respectivamente, aos tribunais e às autoridades competentes.

Fonte: Artigo1-17, 25 e 36 do Decreto Regulamentar da Inspecção Geral do Trabalho (n.º 9/95, de 21 de Abril de 1995)

08/13 Licença por doença e benefícios de acidentes de trabalho

Regulamentos sobre licenças por doença e benefícios de acidentes de trabalho:

Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Decreto relativo ao enquadramento jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (n.º 53/05, de 15 de Agosto de 2005)

Renda

A Lei do Trabalho considera, entre outras, como ausência justificada: incapacidade de realizar trabalho devido ao facto de ser atribuível ao trabalhador, incluindo acidente, doença ou necessidade de assistência urgente aos membros da família em caso de doença ou lesão. A Lei do Trabalho prevê uma licença por doença de dois meses, totalmente paga, para médias e grandes empresas. No caso de pequenas e microempresas, a licença por doença paga é concedida por 90 dias e é paga a 50% do salário base. Se a doença / incapacidade continuar após estes dias, contrato de trabalho é terminado. A obrigação de pagar salários cessa se um contrato a termo certo se completar e a doença continuar depois dessa data. Os prazos acima podem ser prorrogados a pedido do trabalhador, no entanto, qualquer extensão seria sem remuneração.

Fonte: Artigo 145 e 149 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Cuidados médicos

Nenhuma disposição estatutária poderia ser estabelecida em lei relacionada aos cuidados médicos prestados durante a licença por doença paga. A atenção primária universal é prestada a todos os cidadãos angolanos. O cuidado especializado também é fornecido com co-pagamentos.

Fonte: Perfil da AISS para Angola, 2015

Segurança do trabalho

O emprego de um trabalhador é seguro por períodos variáveis dependendo do tamanho da empresa. É de dois meses para médias e grandes empresas e 90 dias para pequenas e micro empresas. Os referidos prazos podem ser prorrogados a pedido do trabalhador, no entanto, qualquer prorrogação seria sem remuneração.

Fonte: Artigo 145 e 149 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Benefício por Incapacidade

Os acidentes de trabalho podem levar a quatro situações: (i) incapacidade permanente total (ii) incapacidade parcial permanente (iii) incapacidade temporária e (iv) lesão fatal que leva à morte de um trabalhador. O montante da compensação depende da natureza e do grau de incapacidade.

Lei de Lesões Trabalhistas afirma que o direito de emenda para lesões e doenças de trabalho inclui os procedimentos para dinheiro e em espécie. Não há um período mínimo de qualificação para benefício de acidente de trabalho.

Benefício de incapacidade temporária é de 65% do salário do trabalhador segurado. Em caso de hospitalização, os salários integrais são pagos durante os primeiros 30 dias e 75% dos salários são pagos pelo período restante se a condição persistir.

Benefício de incapacidade permanente é fornecido para uma perda total de capacidade de trabalho no trabalho habitual. Neste caso, 50-70% do salário médio do trabalhador segurado nos últimos 12 meses são pagos. Se o trabalhador segurado é avaliado com uma perda total de capacidade de trabalho para qualquer tipo de trabalho, há provisão para abonos de família, a pagar a cada membro da família.

A pensão de invalidez permanente e as prestações familiares combinadas não podem exceder 100% da remuneração média do trabalhador segurado nos últimos 12 meses.

Para a incapacidade parcial permanente (perda parcial da capacidade de trabalho no emprego habitual), o benefício é igual a 70% da perda de capacidade de trabalho avaliada multiplicada pelo rendimento médio do trabalhador segurado nos últimos 12 meses.

O benefício de sobrevivência é de 30% do salário base do trabalhador segurado e é pago até a idade de 60 anos. O benefício é de 40% após a aposentadoria ou se o sobrevivente é avaliado com perda de capacidade de trabalho. 20% dos rendimentos de base do trabalhador assalariado são pagos a cada filho sobrevivente, até três como pensão órfã.

Também está prevista a pensão Ascendente, que é de 10% do salário base do trabalhador segurado e é paga a cada ascendente sobrevivente, até três.

Fonte: Perfil da AISS para Angola 2015; Decreto relativo ao enquadramento jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (n.º 53/05, de 15 de Agosto de 2005)

09/13 Segurança Social

Regulamentos em matéria de segurança social:

Decreto Presidencial (n.º 8/11, de 7 de Janeiro de 2011)

Direitos de pensão

As pensões e todas as outras prestações de segurança social são prestadas no âmbito do sistema de segurança social, onde tanto o trabalhador (3% do rendimento mensal total) como o empregador (8% do rendimento mensal do trabalhador) contribuem para o Instituto Nacional de Seguro Social. Estas contribuições também financiam os subsídios de doença e de maternidade e as prestações familiares.

A pensão de velhice é concedida aos 60 anos (mulheres, um ano antes para cada criança, até cinco) com pelo menos 180 meses de contribuição; Ou em qualquer idade com pelo menos 420 meses de contribuições. O montante da pensão de velhice é o rendimento médio mensal do trabalhador assalariado nos últimos 36 meses (12 meses para os funcionários públicos) multiplicado pelo número de meses de contribuições, dividido por 420.

A pensão antecipada é concedida aos 50 anos de idade com pelo menos 180 meses de contribuições em condições de trabalho perigosas ou árduas. 30% do salário médio do trabalhador segurado nos últimos 12 meses é pago como pensão antecipada.

A concessão de velhice é concedida aos 60 anos de idade para aqueles que estão desempregados e haveat pelo menos 120 meses de contribuições. Subsídio de velhice é de 30% do salário médio do trabalhador segurado nos últimos 12 meses.

Fonte: Perfil da AISS para Angola 2015

Benefício dos Dependentes / Sobreviventes

Benefício de Dependentes / Sobrevivente Poderia ser permanente ou temporário.

Pensão de sobrevivência permanente é fornecida se o falecido teve pelo menos 36 meses de contribuições nos últimos cinco anos antes da morte. Os sobreviventes elegíveis incluem uma viúva e pais com 50 anos ou mais no momento da morte do falecido e incapazes de trabalhar e crianças avaliadas com pelo menos 30% de incapacidade física ou mental. A pensão de viúva cessa se casar novamente. O montante da pensão de sobrevivência permanente é de 70% do último salário mensal do trabalhador segurado.

A pensão de sobrevivência temporária é concedida se o falecido tiver pelo menos 36 meses de contribuições nos últimos cinco anos antes da morte. Esta pensão é paga se um sobrevivente não cumprir as qualificações de idade para uma pensão de sobrevivência permanente. Os sobreviventes elegíveis incluem uma viúva desempregada em qualquer idade; Um ex-cônjuge que estava recebendo manutenção de subsistência

(subsídio alimentar) e não se casou novamente, e uma criança até 18 anos (idade 25 para estudantes). A pensão de sobrevivência temporária é de 70% da última mensalidade do trabalhador segurado e é paga à viúva por um ano e às crianças até aos 18 ou aos 25 anos (estudantes).

O subsídio de morte é concedido se o falecido tiver pelo menos seis meses de cobertura, incluindo pelo menos três meses de contribuições. Os sobreviventes elegíveis incluem uma viúva, filhos, pais de um pensionista ou segurado e um ex-cônjuge que estava recebendo Subsistência (subsídio alimentar) e não se casou de novo. Trata-se de um montante fixo de seis vezes a pensão de velhice do trabalhador assalariado no momento da morte ou salário médio mensal. A metade do subsídio por morte é paga ao cônjuge e a outra metade aos filhos; 100% para cônjuge se não houver filhos (e vice-versa); Ou 100% para outros sobreviventes elegíveis se não houver filhos ou viúvos.

A taxa actualmente aplicável de subsídio de funeral é de 25.000 kwanzas.

Fonte: Perfil da AISS para Angola 2014; Decreto Presidencial (n.º 8/11, de 7 de Janeiro de 2011)

Benefícios de Desemprego

Não há nenhuma provisão para benefícios de desemprego sob a legislação, entretanto a Lei de Trabalho prevê benefícios de separação. Para obter mais detalhes, consulte a seção sobre pagamento de indenização.

Benefícios de Invalidez

Nenhuma provisão poderia ser localizada em lei relacionada a benefícios de invalidez.

10/13 Tratamento Justo

Regulamentos relativos a um tratamento equitativo:

Constituição de Angola 2010 Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015) Código Penal

Pagamento equivalente

A Lei do Trabalho garante o direito à igualdade de remuneração por igual quantidade de trabalho tanto para homens como para mulheres. A lei estabelece ainda que os vários componentes da remuneração devem ser fixados nos mesmos padrões que os homens e as mulheres.

A mulher trabalhadora é garantida por referência ao homem, à igualdade de tratamento e à não discriminação no trabalho.

Fonte: Artigo157 (2) e 242 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Assédio sexual

O Código Penal inclui o assédio sexual entre os crimes sexuais. De acordo com o Código Penal, "quem abusar da autoridade resultante de uma relação hierárquica de dependência ou de trabalho, procura conter outra pessoa, por ordem, ameaça ou coerção, sofrer ou realizar um ato sexual com ele ou com outros, será punido Com pena de prisão até 2 anos ou multa até 240 dias"

A lei do trabalho não aborda o assédio sexual no trabalho. Além disso, não prevê qualquer remédio civil ou pena penal por assédio sexual no emprego.

Fonte: Artigo 173 do Código Penal

Não Discriminação

A constituição proíbe todas as formas de discriminação. A Constituição angolana proíbe a discriminação com base em origens, raça, afiliações partidárias, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. Todos são iguais sob a lei. Ninguém pode ser discriminado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever com base na ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião, crenças políticas, ideológicas ou filosóficas, Nível de educação ou estatuto económico, social ou profissional. É também proibida a discriminação com base na filiação sindical e nas suas actividades conexas. A lei laboral proíbe a discriminação no emprego e na ocupação com base na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e status social, razões religiosas, deficiência, opinião política, filiação sindical e linguagem. Discriminação contra o trabalhador com base na idade, no emprego, na carreira profissional, nos salários, na duração e noutras condições de trabalho, por raça, cor, sexo, cidadania, origem étnica, estado civil, estatuto

social, ideias religiosas ou políticas, Relação de parentesco com outros trabalhadores da empresa e linguagem é proibida.

O Código Penal define a discriminação e sua punição da seguinte maneira: "Quem quer que, por gênero, raça, etnia, cor, local de nascimento, religião ou crença, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, origem social ou condição:

- a) Recusar o contrato de trabalho, recusar ou restringir as entregas de bens ou serviços, restringir ou impedir o exercício da actividade económica de outra pessoa, ou
- b) Punir ou atear fogo aos trabalhadores será punido com pena de prisão até 2 anos ou multa até 240 dias. "

Fonte: Artigo21 (h) e 23 da Constituição de Angola 2010; Artigo4 (1 & 2), 19 (2b) do Código do Trabalho 2015; Artigo197 do Código Penal

Igual Escolha de Profissão

A Constituição angolana promove a igualdade entre homens e mulheres. Todo mundo é igual sob a constituição e a lei.

A Lei do Trabalho garante às trabalhadoras igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho. No entanto, a Lei do Trabalho proíbe a ocupação de mulheres em trabalho insalubre e perigoso, bem como todos aqueles que são considerados medidas de risco com real ou potencial par função gênica. As mulheres também estão proibidas de trabalhar no subsolo ou nas minas.

Fonte: Artigo 21(k) da Constituição de Angola 2010; Artigo 242 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

11/13 Menores e Juventude

Regulamentos sobre menores e jovens:

Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Decreto Executivo Conjunto sobre Ocupações Perigosas Proibidas para Crianças (No. 171/10 a partir de 24 de dezembro de 2010)

Lei Básica do Sistema Educativo

Idade mínima para o emprego

A idade mínima para o emprego é de 14 anos. De acordo com a Lei do Trabalho, os menores devem ter condições de trabalho adequadas à sua idade; E garantir a segurança, saúde e educação. Podem ser empregados em trabalhos leves, que não envolvem grande esforço físico, que não seja susceptível de prejudicar a sua saúde eo desenvolvimento físico e mental e que lhes permita adquirir condições de aprendizagem e formação. O seu salário é determinado por referência ao salário do trabalhador adulto na profissão em que trabalham ou ao salário mínimo nacional no caso de realizar trabalhos não qualificados.

As horas de trabalho dos menores não podem exceder seis (6) horas por dia e trinta e quatro (34) horas por semana, se tiverem menos de dezesseis (16) anos. O horário de trabalho não deve exceder sete (7) horas por dia e trinta e nove (39) horas por semana para menores de 16 a 18 anos. O horário de trabalho dos menores deve ser organizado de forma a não dificultar a sua frequência Na escola ou formação profissional oficial em que estão matriculados.

Os menores que atingiram a idade requerida só podem ser empregados após o consentimento dos pais, responsável, representante legal, pessoa ou instituição com o menor responsável ou na sua ausência. Inspecção-geral do Trabalho. Contrato de trabalho deve ser escrito. Antes do emprego, os menores devem ser submetidos a exame físico para comprovar a sua capacidade física e mental para o exercício das suas funções. Este exame médico deve ser repetido anualmente até a idade de 18 anos eo empregador deve manter o registro.

As penalidades por não assinar um contrato escrito para crianças de 14 anos ou mais é uma multa de duas a cinco vezes o salário médio mensal oferecido pela empresa. As crianças com mais de 14 anos que trabalham como parte de um aprendizado também são obrigadas a ter um contrato escrito. A penalidade por não ter este contrato é de três a seis vezes o salário médio mensal da empresa.

Fonte: Artigo253-261 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015), Decreto-Executivo Conjunto sobre Perícias Proibidas para Crianças (n.º 171/10, de 24 de Dezembro de 2010); Relatórios dos Países sobre Práticas de Direitos Humanos para 2015

Idade mínima para trabalhos perigosos

A idade mínima de trabalho para trabalhos perigosos é de 18 anos. Em geral, as horas extraordinárias e o trabalho noturno são proibidos para menores. O desempenho excepcional das horas extraordinárias não pode, em caso algum, ultrapassar duas horas por dia e 60 horas por ano.

Menores de 16 anos não podem trabalhar no período entre 20:00 e 07:00 e não pode ser incluído em turnos rotativos.

A Lei do Trabalho estabelece que, juntamente com o trabalho perigoso, é proibido trabalhar em teatros menores, cinemas, discotecas, cabarés, danças e estabelecimentos similares, bem como as actividades do vendedor ou propaganda de produtos farmacêuticos. 171 de 2010 dos ministérios do trabalho, da saúde e da administração pública indica as actividades que são proibidas aos menores. A lista do trabalho perigoso proibida para menores inclui a produção dos fogos-de-artifício, a mineração de pedra, o abate animal, a produção de couro, E pornografia.

Para as crianças encontradas para trabalhar em empregos classificados como perigosos (que é ilegal nos termos da lei), as multas são cinco a 10 vezes o salário médio mensal da empresa. O não-pagamento de qualquer dessas multas resulta na acumulação de multas adicionais.

A lei estabelece que a educação primária é obrigatória e gratuita por 6 anos. As crianças começam o ensino primário aos 6 anos de idade, tornando a educação obrigatória até aos 12 anos de idade.

Fonte: Artigo253-261 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015); Decreto Executivo Conjunto relativo a Ocupações Perigosas Proibidas para Crianças (No. 171/10 a partir de 24 de Dezembro de 2010); Artigo 8 e 17 da Lei Básica do Sistema Educativo

12/13 Trabalho Forçado

Regulamentação relativa ao trabalho forçado:

Constituição de Angola 2010 General General Labour Law (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

Proibição do Trabalho Forçado e Obrigatório

A lei proíbe todas as formas de trabalho forçado e compulsório. Constituição de Angolabans tortura, trabalho forçado, tratamento degradante ou desumano.

De acordo com a Lei do Trabalho, o trabalho obrigatório ou obrigatório é proibido. As categorias de trabalho que não são obrigatórias/obrigatórias incluem o serviço militar e civil, o serviço comunitário, o trabalho realizado nas prisões, os presos e os trabalhos ou serviços necessários em casos de força maior, nomeadamente, guerra, inundações, fome, epidemias, invasão de Animais nocivos e insectos ou pragas. Todas as circunstâncias que comprometam as condições normais de vida do todo ou de uma parte da população, também não fazem parte do trabalho forçado ou obrigatório.

O Código Penal, recentemente emendado, criminaliza o tráfico de pessoas com fins sexuais ou laborais. Penaliza igualmente os empregadores ou agentes de trabalho que confiscam os documentos de identidade dos trabalhadores, trocam os contratos sem o consentimento dos trabalhadores ou retém o pagamento dos salários. As penalidades por violações são as mesmas do tráfico de pessoas, ou seja, de oito a 12 anos na prisão.

Fonte: Artigo 60 da Constituição de Angola 2010; Artigo 5º da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015); Relatórios dos Países sobre Práticas de Direitos Humanos para 2015

Liberdade para mudar de emprego e direito de sair

A Constituição de Angola prevê o direito de trabalhar para todos os cidadãos. É dever do Estado promover a implementação de políticas que gerem trabalho; E proporcionar igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou tipo de trabalho e condições que impedem a exclusão ou limitação devido a qualquer forma de discriminação.

De acordo com a Lei do Trabalho, todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, ideais religiosos ou políticos. Todos os cidadãos têm o direito de livre escolha de profissão e exercício, sem restrições, exceto conforme previsto em lei. (As condições em que o trabalho é realizado devem respeitar as liberdades e a dignidade dos trabalhadores, geralmente permitindo que os indivíduos satisfaçam as suas próprias necessidades e as suas famílias, protejam a sua saúde e gozem de condições de vida dignas.

A fim de terminar o emprego, o empregado deve enviar um aviso ao empregador com 15 a 30 dias de antecedência, de acordo com sua antiguidade no trabalho. A falta de todo ou parte do aviso do empregado é obrigado a indenizar o empregador com o salário para o período de aviso em falta.

Fonte: Artigo 76 da Constituição de Angola; Artigo6º, 194º e 212º da Lei Geral do Trabalho (nº 7/15, de 15 de junho de 2015)

Condições de trabalho desumanas

As horas normais de trabalho, de acordo com a Lei do Trabalho, são de até 44 horas por semana e 8 horas por dia. As horas de trabalho podem ser aumentadas para um máximo de 54 horas por semana. Pode chegar a 9 ou 10 horas por dia, dependendo da actividade, duração da semana de trabalho, turnos de trabalho, etc.

Fonte: Artigo 95 (1 & 2) da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015).

13/13 Sindicatos

Regulamentos sobre sindicatos:

Constituição Angolana 2010 Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015) Sindicato de 1992 Lei n. ° 23/91, de 15 de Junho de 1991,

Liberdade para unir-se e formar uma União

A Constituição angolana garante a liberdade de associação. Afirma que todos os trabalhadores têm a liberdade de criar organizações sindicais para defender os seus interesses colectivos e individuais. As associações sindicais têm o direito de defender os direitos e interesses dos trabalhadores e de exercer o direito ao diálogo social, que deve ter devidamente em conta os direitos humanos fundamentais dos indivíduos e das comunidades ea capacidade real da economia, lei. A lei regula a fundação, filiação, federação, organização e encerramento das associações sindicais e garante a sua autonomia e independência face aos empregadores e ao Estado.

O Direito Geral do Trabalho também prevê a liberdade de associação e o consequente direito de organização e exercício da actividade sindical como direitos fundamentais dos trabalhadores.

A Lei Sindical regula o direito de constituir sindicatos e estabelece que o direito de associação dos trabalhadores é garantido aos trabalhadores sem qualquer discriminação, o direito de constituir sindicatos e o livre exercício das suas actividades de acordo com a Constituição. Os sindicatos são organizados e conduzem negócios em conformidade com as leis e os princípios democráticos e com total independência do Estado, partidos políticos, organizações religiosas, agências, organizações, empregadores e todos os grupos sem natureza sindical.

A eleição para os representantes dos sindicatos é feita através da votação na Assembleia Geral dos membros. A aprovação dos estatutos é feita por voto directo e aberto na Assembleia Geral dos membros. Os estatutos dos sindicatos podem, a qualquer momento, ser revistos e alterados de acordo com o procedimento estabelecido.

Fonte: Artigo50 da Constituição de Angola 2010; Artigo 7 (1) da Lei Geral do Trabalho (nº 7/15, de 15 de junho de 2015); Artigo4-17 da Lei de Sindicatos de 1992

Liberdade de negociação colectiva

O Direito Geral do Trabalho inclui o direito de negociação coletiva entre os direitos relacionados ao direito ao trabalho.

De acordo com a Lei Sindical, os sindicatos exercem o direito à negociação coletiva de acordo com as disposições legais e asseguram o cumprimento da legislação trabalhista e dos acordos coletivos vigentes e denunciam as violações dos direitos dos trabalhadores.

Fonte: Artigo 50 da Constituição de Angola 2010; Artigo 7 (1) da Lei Geral do Trabalho (nº 7/15, de 15 de junho de 2015); Artigo 01 da Lei de Sindicatos de 1992

Direito de greve

Os empregados têm o direito de recorrer à greve nos termos da Constituição e da Lei de Greve. A Constituição angolana assegura o direito dos trabalhadores à greve. A Lei Geral do Trabalho inclui o direito de greve entre os direitos relacionados ao direito ao trabalho. A Lei de Greve regula a forma de exercício do direito de greve. A Lei relativa à greve regula o procedimento para a abertura de uma greve e determina as restrições ao direito de greve. Os trabalhadores em greve não podem ser transferidos nem despedidos, de acordo com esta Lei. As greves só podem visar os interesses económicos, sociais e profissionais dos seus membros. Os trabalhadores estão livres para participar individualmente ou não participar da greve. Os trabalhadores não podem ser objecto de discriminação nem de forma alguma ser afectados, nomeadamente nas suas relações com o empregador ou os seus direitos sindicais, em virtude de participar ou não participar numa greve legal.

Os trabalhadores são livres para declarar greve após um período de 20 dias de negociação que não chegar ao acordo. A assembleia de trabalhadores ou o órgão sindical, conforme o caso, comunica sua decisão de greve à empresa e à autoridade governamental pertinente com pelo menos três dias de antecedência. A declaração de greve deve conter os fundamentos e os objetivos da greve; Uma indicação das instalações, serviços e categorias profissionais abrangidos pela greve; Uma indicação dos delegados da greve, nomeados ou eleitos; E a data e hora de início da greve.

Para garantir a eficácia da greve ou a proteção das instalações e do equipamento, os grevistas podem formar linhas de piquete, que operarão fora dos limites do local de trabalho para proteger. Os trabalhadores em greve não devem impedir que os trabalhadores que não aderiram à greve trabalhem ou usem intimidação ou violência sob pena de responsabilidade penal nos termos da lei.

Durante a greve, os sindicatos e os empregados são obrigados a assegurar os serviços necessários para a segurança, proteção e manutenção de equipamentos e instalações. Os trabalhadores em greve são proibidos de entrar e permanecer dentro dos locais de trabalho cobertos, exceto para os trabalhadores que não se juntaram à greve, delegados de greve e aqueles que estão envolvidos nas operações de reparação e manutenção de equipamentos e instalações.

Durante o período de notificação, enquanto a greve durar e até 90 dias após a sua conclusão, o empregador não pode transferir ou demitir os trabalhadores em greve, exceto por razões disciplinares nos termos da legislação trabalhista. Os delegados da greve não podem ser transferidos ou despedidos senão por razões disciplinares, de acordo com a legislação trabalhista, por um ano após o término da greve.

O direito à greve é proibido às forças militares e militarizadas; força policial; Detentores de cargos de soberania e promotores públicos; Agentes penitenciários estaduais e trabalhadores; Trabalhadores civis e instalações militares; e bombeiros.

A greve é considerada ilegal e punível se a greve tiver outros objetivos além dos permitidos pela lei.

Fonte: Artigo51 da Constituição de Angola 2010; Artigo 7 (1) da Lei Geral do Trabalho (nº 7/15, de 15 de junho de 2015); Lei n. ° 23/91, de 15 de Junho de 1991

01/13 Trabalho e salários

Convenção da OIT sobre trabalho e salários:

Salário mínimo: Convenção 131 (1970)

Pagamento regular & proteção do salário: Convenções 95 (1949) e 117 (1962)

O Angola não ratificou a Convenção 95, 117 e 131.

Salário mínimo

O salário mínimo deve cobrir as necessidades básicas do trabalhador(a) e sua família. Além disso, deve considerar razoavelmente o nível geral dos salários no país e o custo da vida de outros grupos sociais.

Pagamentos regulares

Os salários devem ser pagos em intervalos regulares.

02/13 Compensação

Convenção da OIT sobre Compensação:

Horas extras: Convenção 01 (1919); Trabalho nocturno: convenção OIT 171(1990)

O Angola ratificou a Convenção 01.

Compensação de horas extras

Horas extras devem ser evitadas, mas sempre que realizadas deve ser pago, no mínimo, o salário-hora mais o adicional de hora extra a que o trabalhador tem direito. De acordo com a Convenção 01 da OIT, o pagamento adicional da hora extra não deve ser menor que 1/4 da hora normal (125%).

Subsídio nocturno/compensação por turnos nocturnos

O trabalho nocturno é definido por todo o trabalho que se realize durante um período não inferior a sete (7) horas consecutivas, incluíndo o intervalo entre a meia-noite e até as cinco (5) da manhã. (ou conforme a contratação colectiva assim o definir). Um trabalhador cujo o trabalho requeira uma realização de um número importante de horas de trabalho nocturno maior que pelo menos três (3) horas. A convenção 171 requere que os trabalhadores nocturnos sejam compensados com uma redução do período normal de trabalho ou o pagamento de um subsídio/compensação. As mesmas disposições são encontradas nas recomendações sobre o trabalho nocturno 178/1990

Compensação nos feriados

Se você tem que trabalhar em um feriado nacional/religioso ou no fim de semana, você tem o direito à compensação, que não precisa ser, necessariamente, na mesma semana, desde que o direito à remuneração não seja perdido.

Compensação de fim de semana / Feriado

Se você tem que trabalhar durante o fim de semana, tem o direito de adquirir um período de 24 horas ininterruptas de descanso, que não deve ser necessariamente no fim de semana, mas pelo menos durante a semana seguinte. Da mesma forma, o feriado trabalhado deve ser compensado. O pagamento de adicional pelo trabalho em fim de semana ou feriado não substitui o direito ao dia de descanso em feriado ou fim de semana.

03/13 Férias anuais e trabalho nos fins de semana e feriados

Convenções da OIT sobre descanso semanal e férias anuais remuneradas

Convenção 132 (1970) sobre férias remuneradas

Convenções 14 (1921), 47 (1935) e 106 (1957) para descanso semanal, além de diferentes aplicações nas Convenções para variados setores econômicos

O Angola ratificou a Convenção 14 e 106.

Férias remuneradas

O empregado tem direito a pelo menos 21 dias consecutivos de férias remuneradas, não incluídos feriados nacionais e religiosos. Cabe às negociações coletivas garantir ao trabalhador pelo menos 1 dia de férias anuais sobre a remuneração total a cada 17 dias trabalhados ou que tenha direito a receber.

Pagamento em feriados

Você tem o direito ao descanso remunerado durante feriados nacionais reconhecidos oficialmente.

Descanso nos fins de semana

Trabalhadores têm o direito de gozar um período de descanso de pelo menos 24 horas consecutivas a cada 7 dias (uma semana).

04/13 Segurança no emprego

Convenção da OIT sobre demissão do emprego

Convenção 158 (1982) sobre demissão do emprego

O Angola não ratificou as convenção 158.

Esta seção aborda questões sobre a seguridade, flexibilidade ou precariedade das relações de trabalho. Embora tais questões não estejam claramente mencionadas em uma única convenção (indenização por demissão e exigência de aviso prévio são garantias do Término da Relação de Trabalho da Convenção nº 158), as melhores práticas, neste campo, exigem que os empregados estejam abrangidos por um contrato de trabalho; trabalhadores(as) com contrato por tempo determinado não devem efetuar tarefas de natureza permanente; período de experiência razoável (inferior ou igual a 6 meses) pode ser realizado para avaliar a idoneidade do empregado; o período de aviso prévio deve ser especificado no contrato de trabalho antes do término da relação de trabalho; aos trabalhadores serão pagas indenizações por rescisão do emprego.

Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode ser oral ou escrito. No entanto, os trabalhadores devem receber, no início do emprego, uma declaração escrita sobre seu emprego.

Contrato por tempo determinado e tarefas permanentes

Os trabalhadores com contrato por tempo determinado não podem ser contratados para tarefas pernamentes ou aquelas relacionadas ao trabalho precário.

Período de experiência

Ao trabalhador deve ser proporcionado período de experiência adequado para que ele aprenda novas habilidades. O empregado recém contratado pode ser dispensado durante o período de experiência sem consequências negativas.

Aviso prévio

O período de aviso prévio razoável, dependendo do tempo de serviço do trabalhador, pode ser solicitado antes de o empregador encerrar a relação de trabalho.

Indenização por demissão

Cabe, aos empregadores, pagar uma indenização por rompimento do contrato de trabalho (exceto pela falta de capacidade ou má conduta do trabalhador)

05/13 Responsabilidades familiares

Convenção da OIT sobre responsabilidades familiares:

Convenção 156: Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares (1981).

Recomendação 165: trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)

O Angola não ratificou as Convenções 156 e 165.

Licença paternidade

Válida para os pais quando do nascimento da criança, normalmente é de curta duração.

Licença parental

A Convenção 165 da OIT, sobre responsabilidades familiares, recomenda a licença parental como uma opção para qualquer um dos pais desfrutar de uma licença (remunerada ou não) sem renunciar ao trabalho. A licença parental pode ser obtida uma única vez após o término da licença maternidade e paternidade. Para pais que trabalham, as leis devem definir uma parte da licença parental que deve ser obrigatoriamente usufruída por pais e mães.

Trabalho flexível

A recomendação 165 recomenda medidas para melhorar as condições gerais de trabalho através das modalidades de contrato flexível.

06/13 Maternidade e trabalho

Convenções da OIT sobre maternidade e trabalho:

A Convenção 103 de 1952 estabeleceu pelo menos 12 semanas de licença maternidade, usufruídas na forma de 6 semanas antes e 6 semanas pós-parto. Posteriormente, a Convenção 183, de 2000, estabeleceu licença maternidade de 14 semanas, sendo 6 semanas obrigatórias após o parto.

O Angola não ratificou as Convenções 103 e 183.

Assistência médica gratuita

Durante a gravidez e a licença maternidade, a trabalhadora tem direito a assistência médica e assistência para o parto sem custo adicional.

Trabalho perigoso

Durante a gravidez e amamentação, a trabalhadora deve estar isenta de qualquer trabalho que possa trazer risco à ela e ao bebê.

Licença maternidade

A licença maternidade deve durar pelo menos 14 semanas.

Renda

Durante a licença maternidade, sua renda deve ser pelo menos, de 2/3 de sua renda anterior.

Proteção contra demissões

Durante a gravidez e a licença maternidade, você deve estar protegida contra demissão ou qualquer outro tipo de tratamento discriminatório.

Direito de retornar na mesma posição

As trabalhadoras têm o direito de retornar para a mesma posição ou equivalente, após o término da licença maternidade.

Intervalos para amamentação

Após o retorno ao trabalho, quando do nascimento da criança, interrupções remuneradas para amamentar seu filho(a) devem ser pe

07/13 Saúde e segurança no trabalho

Convenção da OIT sobre saúde e segurança no trabalho:

A maioria das Convenções da OIT em matéria de saúde e segurança no trabalho (OSH) aborda riscos à segurança ocupacional muito específicas, como amianto e produtos químicos. A Convenção 155 (1981) é a mais relevante sobre este tema. Convenção 81 sobre a inspeção do trabalho (1947)

O Angola ratificou as Convenção 81.

Deveres do empregador

Nos termos da lei, o empregador deve assegurar que o processo de trabalho seja seguro.

Equipamentos de proteção gratuitos

O empregador deve fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), uniforme e outras medidas necessárias para segurança de forma gratuita.

Treinamento

Você e seus colegas de trabalho deveriam receber treinamento em todos os aspectos relacionados ao trabalho, segurança e saúde. Também devem ter conhecimento sobre as saídas de emergência.

Sistema de inspeção do trabalho

Com o fim de garantir a segurança e saúde, um sistema de inspeção do trabalho independente e eficiente deve estar presente.

08/13 Trabalho e doença

Convenções da OIT sobre doença e riscos no trabalho:

Convenção 102 (1952), Convenção 121 (1964) e 130 (1969) sobre seguridade social, benefícios para doença profissional, assistência médica e auxílio doença.

O Angola não ratificou as Convenções 102, 121 e 130.

Auxílio-doença

Seus direitos de trabalho e renda devem ser protegidos em caso de doença. A legislação poderá estabelecer que a prestação do auxílio pela doença não pode ser paga durante os 3 primeiros dias de sua ausência.

Rendimento mínimo

Você tem direito a um rendimento mínimo durante os primeiros 6 meses de doença. Esta renda deve ser, pelo menos, 45% do salário mínimo. (Os países são livres para optar por um sistema que garanta 60% dos últimos salários durante os 6 primeiros meses de doença ou até um ano).

Seguridade no trabalho

Durante os seis primeiros meses de uma doença, você não deveria ser demitido.

Auxílio por invalidez / Incapacidade

Cada vez que estiver incapacitado(a) devido à doença ocupacional ou acidente de trabalho, você deve receber um benefício correspondente, superior ao que teria direito se a causa não fosse relacionada ao trabalho. Em caso de invalidez/incapacidade temporária ou permanente, o trabalhador pode receber pelo menos 50% de seu salário médio, enquanto que em caso de morte, os

09/13 Seguridade social

Convenções da OIT sobre seguridade social:

Seguridade Social (padrões mínimos): Convenção 102 (1952). Para vários benefícios, foram definidos padrões mais elevados em convenções subsequentes.

Auxílio-doença: Convenção 121 (1964); Benefícios por invalidez, velhice e sobrevivência: Convenção 128 (1967) Assistência médica e auxílio-doença: Convenção 130 (1969) Seguro-desemprego: Convenção 168 (1988).

O Angola não ratificou as Convenções 102, 121, 128, 130 e 168.

Direito à aposentadoria

Em circunstâncias normais, a idade de aposentadoria não deve ser maior que 65 anos de idade. Se a idade de aposentadoria for maior de 65 anos de idade, deve-se dar "a devida atenção para a capacidade de trabalho de pessoas com idade avançada" e "critérios demográficos, econômicos e sociais devem ser demonstrados estatisticamente". A pensão pode ser estabelecida como um percentual do salário mínimo ou um percentual do salário recebido.

Benefício dos dependentes

Quando do falecimento do chefe de família, esposa e filhos têm direito à uma pensão, definida por um percentual do salário mínimo, ou um percentual do salário que o chefe de família recebia, que deve corresponder, pelo menos, a 40% do salário de referência.

Seguro-desemprego

Por um período de tempo limitado, o desempregado tem direito ao seguro-desemprego, definido como uma porcentagem do salário mínimo ou uma porcentagem do salário recebido.

Auxílio-Invalidez

O auxílio-invalidez é garantido à pessoa que não pode exercer qualquer atividade empregatícia, antes da idade normal de aposentadoria, devido a uma doença crônica não profissional que se traduza em doença, lesão ou incapacidade. O auxílio invalidez deve ser, pelo menos, 40% do salário de referência.

10/13 Tratamento justo no trabalho

Convenções da OIT sobre tratamento justo no trabalho:

A Convenção 111 (1958) enumera os motivos de discriminação que são proibidos.

A Convenção 100 (1952) trata da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

O Angola ratificou as Convenções 100 e 111.

Igualdade de remuneração

No local de trabalho, deve ser praticada remuneração igual para homens e mulheres que realizam atividades de igual valor, independente de seu estado civil. Diferenças de remuneração baseadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, extração nacional / local de nascimento ou origem social são proibidas. Um sistema de remuneração transparente e claro, com uma adequada correspondência entre remuneração e posição, deve ser adotado para ajudar a prevenir a discriminação salarial.

Assédio sexual

Não se define claramente nas Conveções da OIT. Contudo, intimidação/assédio sexual é uma discriminação de gênero.

Não à discriminação

Seu empregador não pode praticar qualquer discriminação contra você em quaisquer aspectos do emprego (pontualidade, promoção, treinamento e transferência); em relação à filiação sindical ou participação em atividades sindicais; pela apresentação de uma queixa contra um empregador; questões como raça, cor, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, nacionalidade ou estrato social, afastamento temporário por doença, idade, soropositivos, ou ausência do trabalho durante a licença maternidade (Convenções 111, 156, 158, 159 e 183).

Direito ao trabalho

Todos têm o direito a trabalhar e não pode haver segregação ocupacional com base no gênero.

11/13 Crianças no local de trabalho

Convenções da OIT sobre trabalho infantil:

Idade Mínima: Convenção 138 (1973)

As piores formas de trabalho infantil: Convenção 182 (1999)

O Angola ratificou as Convenções 138 e 182.

Crianças menores de 15 anos

No local de trabalho, as crianças não podem ser obrigadas a realizar trabalho que possa prejudicar sua saúde e que comprometa o seu desenvolvimento físico e mental. Todas as crianças deveriam frequentar a escola. Uma vez que isto esteja garantido, não há objeção a que a criança exerça trabalhos leves entre 12 e 14 anos. A idade mínima é de 15 anos, contudo países em desenvolvimento podem estabelecer 14 anos como idade mínima. A idade mínima para trabalho que coloque em risco à saúde, segurança ou a moralidade dos jovens, é 18 anos. Sob certas circunstâncias, pode ser estabelecido um nível inferior, de 16 anos.

Trabalho perigoso

Crianças não deveriam estar empregadas em trabalho arriscado à sua saúde, segurança ou moral. Isto é considerado uma das piores formas de trabalho infantil. A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos.

12/13 Trabalho forçado

Convenções da OIT sobre trabalho forçado:

Trabalho forçado: Convenção 29 (1930)

Abolição do trabalho forçado: Convenção 105 (1957)

Trabalho forçado é aquele que a pessoa realiza sob ameaça de punição: ameaça de não recebimento do salário, de demissão, assédio ou violência, até mesmo física. Trabalho forçado significa violação dos direitos humanos.

O Angola ratificou as Convenções 29 e 105.

Proibição do trabalho forçado e obrigatório

Salvo exceções, o trabalho forçado ou obrigatório (sob ameaça de punição e para o qual você não se apresenta voluntariamente) é proibido.

Liberdade para mudar de emprego

Os empregadores devem permitir que você procure outro emprego. Durante a procura, você não pode ter seu salário reduzido nem ser ameaçado de demissão. (Redução salarial ou demissão nessas situações é considerado trabalho forçado pelas leis internacionais).

Condições de trabalho inhumanas

Se as horas de trabalho totais, incluíndo as horas extraordinárias forem mais de 56 horas por semana, considera-se que o trabalhador está a trabalhar abaixo das condições de trabalho inhumanas

13/13 Direitos sindicais

Convenções da OIT sobre direitos sindicais:

Liberdade de associação e proteção ao direito de organização: Convenção 87 (1948)

Direito à negociação coletiva: Convenção 98 (1949)

O Angola ratificou as Convenções 87 e 98.

Sindicato no trabalho e negociação coletiva

Os sindicatos têm direito de negociar com os empregadores sobre condições de emprego sem que haja obstáculos. A liberdade de um sindicato para negociar acordos e convenções coletivas com os empregadores é assegurada. (A OIT tem um procedimento especial para tratar das reclamações dos sindicatos sobre a violação ao princípio da liberdade sindical).

Liberdade para filiar-se e formar um sindicato

Liberdade de associação significa liberdade para associar-se a um sindicato. Isto faz parte dos direitos humanos fundamentais. Os empregados não podem ser prejudicados por participar do sindicato fora do horário de trabalho.

Direito à greve

Trabalhadores tem direito a realizar greve para defender seus interesses econômicos e sociais. Este direito é consequência do direito de organização previsto na Convenção 87 da OIT.

Sobre Trabalho Decente e o Comparador de Trabalho Decente

Compare sua própria condição com os padrões internacionais de trabalho e a forma como esses são aplicados no Angola. No final do teste, você verá como está enquadrado: você pode estar em condições melhores do que aquelas estabelecidas em normas internacionais, mas não deve estar em condições piores. Após cada resposta, você encontrará uma breve explicação sobre quais são os seus direitos em nível nacional e internacional. Desta forma, você poderá avaliar de imediato se sua situação pode ser melhorada.

O Comparador de Trabalho Decente possibilita que as Convenções e outros textos legais sejam de fácil compreensão, o que é importante porque, no final, você vai querer saber quais são seus direitos no trabalho e o que eles significam na prática; o que você pode reivindicar e a que proteção você tem direito no caso de algo inesperadamente dar errado. O Comparador de Trabalho Decente consiste em um sistema de dupla verificação. Em primeiro lugar, compara as leis nacionais com as normas internacionais do trabalho e fornece uma pontuação para a situação nacional (emotion de rosto feliz ou triste). Além disso, permite que os trabalhadores contraponham sua realidade no trabalho com a legislação nacional do país. Dessa forma, os trabalhadores podem comparar sua própria pontuação com os padrões nacional e internacional. O Comparador de Trabalho Decente se baseia em disposições trabalhistas, na forma como se encontram na legislação do trabalho. A situação real é informada pelos próprios trabalhadores. Este comparador é diferente de outros existentes, como os Indicadores de Facilidade para Realizar Negócios do Banco Mundial (World Bank's Doing Business Indicators) em lugares distintos do mundo e também da Associação Internacional de Seguridade Social (ISSA), pois não é de natureza descritiva (desprovido de qualquer opinião subjetiva), mas também abarca grande quantidade de variáveis distintas. O Comparador de Trabalho Decente também foi projetado tendo em vista os Indicadores de Trabalho Decente. Mas, enquanto os Indicadores de Trabalho Decente focam mais as estatísticas, nossa prioridade é informar os trabalhadores sobre seus direitos através deste Comparador. O Comparador de Trabalho Decente é útil tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Ele fornece conhecimento, primeiro passo para qualquer melhoria. Informa os trabalhadores sobre seus direitos no local de trabalho e, ao mesmo tempo, esclarece empregadores sobre suas obrigações. Além disso, o Comparador de Trabalho Decente é útil para pesquisadores, organizações de direito do trabalho que pesquisam a situação dos direitos no trabalho e todos aqueles que desejam saber mais sobre o mundo.

A equipe do WageIndicator, em todo o mundo, identificou trabalhadores, pequenos empregadores e inspetores do trabalho que não conheciam as leis trabalhistas. Ao conhecê-las-sendo um trabalhador, empreendedor, empregador, legislador, inspetor do trabalho - você tem maior possibilidade de questionar sobre seus direitos (como trabalhador), cumprir com as regras (como um empregador) e agir para que haja empenho para que as regulamentações sejam cumpridas (como um inspetor do trabalho). Assim que completar o Comparador de Trabalho Decente, você verá quais questões precisam melhorar em sua vida profissional. Esta é exatamente a estratégia escolhida nos debates dos países onde o WageIndicator está presente. No debate com cerca de 20-30 pessoas, o Comparador de Trabalho Decente possibilita um diálogo social. As pessoas que o integram, tem o mesmo nível de conhecimento.

As normas internacionais de trabalho são estabelecidas pelas Convenções da OIT. A OIT é um órgão das Nações Unidas especializado em temas do trabalho e foi fundada em 1919. Na OIT, as negociações são realizadas entre governos dos Estados Membros, sindicatos de trabalhadores e entidades de empregadores, e envolvem questões relacionadas ao trabalho, como direitos trabalhistas e proteção social. Estas negociações podem durar anos, mas podem resultar nas chamadas Convenções ou Recomendações. Nas Convenções, padrões mínimos são estabelecidos. As Convenções não são leis, mas a intenção é que os Estados membros reconheçam a norma em questão. A forma adequada de fazer isto é por meio da ratificação das convenções pelo parlamento, e, em seguida, pela promulgação em lei nacional (Alguns países podem seguir o sistema de tratados internacionais). As Convenções da OIT normalmente são acompanhadas por recomendações sobre a forma de aplicar as normas.

Desde 1999, a atuação da OIT se baseia na Agenda de Trabalho Decente. Esta agenda tem sido amplamente aceita como uma importante estratégia para combater a pobreza e fomentar o desenvolvimento e foi incorporada nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas. Em resumo, a ideia por trás do Trabalho Decente é assegurar uma renda ao trabalhador que lhe permita uma vida digna. Além disso, em relação ao trabalho, todos devem ter as mesmas oportunidades para se desenvolver, com condições de trabalho seguras, sem que haja trabalho infantil e trabalho escravo e sem que ocorra discriminação. Aos sindicatos deve ser permitido representar seus filiados em assuntos relacionados ao trabalho e os Estados devem possibilitar uma rede de seguridade social para todos, especialmente para doentes, idosos e mulheres gestantes.

Texto: WageIndicator.org e Iftikhar Ahmad 05 de dezembro de 2016.