



ANGOLA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad
Ludmila Caminha

Fundação WageIndicator - www.wageindicator.org

A Fundação WageIndicator começou a operar em 2001 com vista a contribuir para um mercado de trabalho mais transparente para trabalhadores e empregadores, publicando informações facilmente acessíveis em um site. A sua função é colectar, comparar e compartilhar informações do mercado de trabalho por meio de pesquisas online e presenciais e pesquisa documental. Igualmente, a WageIndicator publica as informações coletadas em sites nacionais, servindo, assim, como uma biblioteca online para informações sobre salários, legislação de trabalho e orientação profissional, tanto para trabalhadores / empregados quanto para empregadores. Os sites da WageIndicator e as suas atividades de comunicação relacionadas alcançam milhões de pessoas mensalmente. O conceito WageIndicator é propriedade da WageIndicator Foundation, independente e sem fins lucrativos, criada em 2003. A Fundação possui escritórios em Amsterdã (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cidade do Cabo, Islamabad e Veneza.

Os Autores

Ludmila Caminha Barros trabalha com a WageIndicator para os países de língua portuguesa

Autor correspondente: Iftikhar Ahmad trabalha como Especialista em Direito do Trabalho na Fundação WageIndicator. Ele pode ser contactado em: iftikharahmad@wageindicator.org

Agradecimentos

Muitas pessoas contribuíram para o desenvolvimento deste documento sobre “**Verificador do Trabalho Decente**” como ferramenta e para este Verificador para Angola. Aqueles que contribuíram para o desenvolvimento da ferramenta incluem Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egídio G. Vaz Raposo e Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad posteriormente expandiu o trabalho para novos tópicos em 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma e Gunjan Pandya apoiaram o trabalho online através da criação e operação de banco de dados de direito de trabalho e vincularam-no aos sites da WageIndicator. Agradecimentos especiais são devidos à equipe de Islamabad, que trabalha em Verificadores de Trabalho Decente desde 2012. A equipe actualmente é composta por Iftikhar Ahmad (líder da equipe), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik e Aizaz Raoof Ali. Ludmila Caminha Barros, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to Portuguese.

Informação Bibliografica

Ahmad I, Barros L C (2019) *Verificador de Trabalho Decente em Angola 2019*. Amsterdam, Fundação WageIndicator, Fevereiro.

Para uma versão actualizada no idioma nacional, consulte <https://meusalario.org/angola>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

Fundação WageIndicator, 2019

Endereço: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

E-mail office@wageindicator.org

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho	3
01/13 TRABALHO & SALÁRIOS.....	4
02/13 COMPENSAÇÃO.....	7
03/13 FÉRIAS ANUAIS & FERIADOS.....	11
04/13 SEGURANÇA NO TRABALHO.....	15
05/13 RESPONSABILIDADES FAMILIARES	21
06/13 MATERNIDADE & TRABALHO	23
07/13 SAÚDE & SEGURANÇA	27
08/13 BENEFÍCIOS DE LICENÇA MÉDICA & ACIDENTES DE TRABALHO	32
09/13 SEGURANÇA SOCIAL	35
10/13 TRATAMENTO JUSTO.....	38
11/13 MENORES E JOVENS	41
12/13 TRABALHO FORÇADO.....	44
13/13 SINDICATO	47
QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE	51

INTRODUÇÃO

Trabalho Decente é o tipo de trabalho para o qual todos nós aspiramos. É realizado sob condições em que as pessoas são bem remuneradas (e existem oportunidades adequadas de renda e emprego); o sistema de protecção social (protecção trabalhista e previdência social) é plenamente desenvolvido e acessível a todos; o diálogo social e o tripartismo são promovidos e encorajados; Os direitos no trabalho, conforme especificados na Declaração da Organização Internacional de Trabalho (OIT) sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho e Convenções Fundamentais da OIT, são praticados, promovidos e respeitados.

A Fundação WageIndicator tem trabalhado, desde o final de 2007, com vista a aumentar o nível de consciencialização sobre os direitos no local de trabalho através de uma ferramenta única, isto é, o **Verificador do Trabalho Decente**. O Verificador do Trabalho Decente considera diferentes aspectos do trabalho, tidos como importantes para a obtenção de um “Trabalho Decente”. Este trabalho da Fundação WageIndicator tem ajudado a tornar as Convenções bastante abstractas e os textos legais tangíveis e mensuráveis na prática.

O Verificador do Trabalho Decente emprega um sistema de comparação dupla. Primeiro, compara as leis nacionais com as normas trabalhistas internacionais e atribui uma nota aos regulamentos nacionais (rosto feliz ou triste). Se os regulamentos nacionais em um país não são consistentes com as convenções da OIT, ele recebe uma “cara triste” e sua pontuação diminui (e vice-versa). Em seguida, permite que os trabalhadores comparem sua situação com os regulamentos nacionais. Os trabalhadores podem comparar sua própria pontuação com a pontuação nacional e ver se suas condições de trabalho estão de acordo com as leis de trabalho nacionais e internacionais. O Verificador é baseado em cláusulas trabalhistas *de jure*, conforme encontradas na lei de trabalho.

O Verificador do Trabalho Decente é útil tanto para funcionários como para empregadores. Este instrumento provê conhecimento, que é, portanto, o primeiro passo para qualquer melhoria. Informa aos funcionários sobre seus direitos no local de trabalho e, ao mesmo tempo, esclarece os empregadores sobre suas obrigações. O Verificador do Trabalho Decente também é útil para pesquisadores, organizações de defesa dos direitos do trabalhador que realizam pesquisas sobre a situação dos direitos no trabalho e o público em geral que desejam saber mais sobre o mundo do trabalho. A equipa da Fundação WageIndicator, em todo o mundo, descobriu que trabalhadores, pequenos empregadores e até mesmo fiscais do trabalho não estão, às vezes, plenamente cientes da legislação de trabalho. Quando se é um indivíduo informado - seja trabalhador por conta própria, empregado, empregador, formulador de políticas, inspector de trabalho - há uma grande possibilidade de se exigir a observação rigorosa dos seus direitos (como trabalhador), cumprir as regras (como empregador) e de se esforçar para fiscalizar (como um inspector de trabalho).

O trabalho é relevante para os desafios colocados ao futuro do trabalho, especialmente a aplicação efectiva da legislação em estados financeiramente restritos, o aumento do emprego precário e a medição do impacto dos regimes regulatórios.

Actualmente, o Verificador do Trabalho Decente está disponível em mais de 100 países, saiba mais aqui: www.decentworkcheck.org. Durante o ano de 2019, a equipe da Fundação WageIndicator pretende incluir pelo menos mais 10 países, levando o número de países com o Verificador do Trabalho Decente para 115.

Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho

1. Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)
2. Lei sobre os feriados públicos (n.º 07/03 de 21 de Março de 2003)
3. Decreto Presidencial sobre o Regulamento da Lei feriados nacionais, locais e datas nacionais Celebration (no. 156/12 de 29 de Junho de 2012)
4. Decreto Presidencial sobre Protecção da Maternidade (n.º 8/11 de 7 de Janeiro de 2011)
5. 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.
6. Decreto relativo à regulamentação da Inspeção Geral do Trabalho (n.º 9/95, de 21 de Abril de 1995)
7. Decreto relativo ao enquadramento jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (n.º 53/05, de 15 de Agosto de 2005)
8. Decreto Presidencial (n.º 8/11, de 7 de Janeiro de 2011)
9. Constituição de Angola 2010
10. Código Penal
11. Decreto Executivo Conjunto sobre Ocupações Perigosas Proibidas para Crianças (No. 171/10 a partir de 24 de dezembro de 2010)
12. Lei Básica do Sistema Educativo
13. Sindicato de 1992
14. Lei n.º 23/91, de 15 de Junho de 1991

01/13 TRABALHO & SALÁRIOS

Convenções da OIT

Salário Mínimo: Convenção 131 (1970)

Pagamento Regular & protecção salarial: Convenções 95 (1949) e 117 (1962)

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

Resumo das disposições das convenções da OIT

O salário mínimo deve cobrir as despesas do empregado e dos membros da sua família. Além disto, deve relacionar-se, razoavelmente, ao nível geral de salários auferidos e ao padrão de vida de outros grupos sociais. Os salários devem ser pagos regularmente, diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente.

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 económicos, incluindo as demandas de desenvolvimento económico, 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.

Assegurar a observância da legislação laboral, assim como das prescrições referentes ao salário mínimo, é responsabilidade dos Inspectores do Trabalho.

Fonte: Artigo 161-165 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 texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

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 proibido.

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 155, 156, 166-173 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

02/13 COMPENSAÇÃO

Convenções da OIT

Compensação por horas extras: Convenção 01 (1919)

Trabalho noturno: Convenção 171 (1990)

O Angola ratificou a Convenção 01.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Trabalhar horas extras deve ser evitado. Sempre que for inevitável, uma compensação extra de ser observado - minimamente o salário básico por hora mais todos os benefícios adicionais a que o trabalhador tem direito. De acordo com a Convenção 1 da OIT, a taxa de pagamento por horas extras não deve ser inferior a um quarto (125%) da taxa normal.

Trabalho noturno refere-se a todo o trabalho executado durante um período não inferior a sete (07) horas consecutivas, incluindo o intervalo de meia-noite a cinco horas da manhã. Um trabalhador noturno é um trabalhador cujo trabalho exige a realização de um número substancial de horas de trabalho noturno que excede um limite especificado (pelo menos 3 horas). A Convenção 171 exige que os trabalhadores noturnos sejam compensados com tempo de trabalho reduzido ou remuneração mais alta ou benefícios semelhantes. Provisões similares podem ser encontradas na Recomendação sobre o trabalho noturno n° 178 de 1990.

Se um trabalhador tiver que trabalhar em um feriado nacional/religioso ou em um dia de descanso semanal, ele/ela deve ter direito a indemnização. Não necessariamente na mesma semana, desde que o direito a uma remuneração paga não seja negligenciada.

Se um trabalhador tiver que trabalhar durante o fim-de-semana, ele/ela deve adquirir o direito a um período de descanso de 24 horas ininterruptas. Não necessariamente no fim-de-semana, mas pelo menos no decorrer da semana seguinte. Da mesma forma, se um trabalhador tem que trabalhar em um feriado público, ele/ela deve receber um feriado compensatório. Uma taxa mais alta de remuneração por trabalhar em um feriado ou em um dia de descanso semanal não retira o direito a férias/descanso.

Regulamentos sobre compensação:

- 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

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

trabalhador. Este registo deve ser apresentado à Inspeção Geral do Trabalho sempre que necessário.

Fonte: Artigo 95, 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 noturno 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 noturno pode ser substituído, através de acordo coletivo de trabalho, ao reduzir as horas de trabalho para o trabalho noturno, desde que essa redução não se incomode devido à actividade exercida.

Fonte: Artigo 110-112 da Lei Geral do Trabalho (Nº 7/15 de 15 de Junho de 2015)

Feridos 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 (Nº 7/15 de 15 de Junho de 2015); Artigo 04 da Lei Feriado (no. 07/03, de 21 de Março de 2003)

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

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 (Nº 7/15 de 15 de Junho de 2015); Artigo04 da Lei de férias Pública (Nº 07/03 de 21 de Março de 2003)

03/13 FÉRIAS ANUAIS & FERIADOS

Convenções da OIT

Convenção 132 (1970) sobre feriados com direito a remuneração.

Convenções 14 (1921), 47 (1935) e 106 (1957) para dias de descanso semanal.

Além disso, para várias indústrias, aplicam-se diferentes convenções.

O Angola ratificou a Convenção 14 e 106.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Um empregado tem direito a pelo menos 21 dias consecutivos de férias anuais pagas. Feriados nacionais e religiosos não estão incluídos. Os acordos colectivos devem prever pelo menos um dia de férias anuais remunerados a cada 17 dias em que o empregado trabalhou ou tinha direito a ser pago.

Um trabalhador deve ter direito a férias pagas durante feriados nacionais e oficialmente reconhecidos.

Os trabalhadores devem desfrutar de um período de descanso de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de sete dias, ou seja, uma semana.

Regulamentos sobre férias anuais e feriados:

- Lei Geral do Trabalho (Nº 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 bônus 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

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

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: Artigo 129-140 & 158 (1) da Lei Geral do Trabalho (Nº 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 NO TRABALHO

Convenções da OIT

Convenção 158 (1982) sobre a rescisão do emprego

O Angola não ratificou as convenção 158.

Resumo das disposições das convenções da OIT

As questões desta secção medem a segurança ou mesmo a flexibilidade e precariedade de uma relação de trabalho. Embora estas não estejam claramente mencionadas numa única convenção (indenização por demissão e exigência de aviso prévio estão disponíveis na Convenção de Rescisão de Emprego nº 158), no entanto, as melhores práticas na área exigem que os funcionários recebam um contrato de trabalho por escrito; os trabalhadores com contratos a termo não devem ser contratados para tarefas de carácter permanente; um período de estágio razoável (idealmente menor ou igual a 6 meses) pode ser seguido para avaliar a adequação de um empregado; um período de aviso prévio deve ser especificado em um contrato de trabalho antes de romper a relação de trabalho; e os trabalhadores recebem indenização por demissão no término da relação de trabalho.

Um contrato de trabalho pode ser oral ou escrito, no entanto os trabalhadores devem receber uma declaração escrita de emprego no início de seu emprego. Trabalhadores com contratos a prazo fixo não devem ser contratados para tarefas permanentes, pois isso leva a empregos precários.

Um período de estágio razoável deve permitir que um trabalhador aprenda novas habilidades. Um funcionário recém-contratado pode ser demitido durante o período de experiência, sem quaisquer consequências negativas.

Um período razoável de aviso prévio, dependendo do tempo de serviço de um empregado, pode ser necessário antes que um empregador possa cortar a relação de emprego.

Os empregadores podem ser obrigados a pagar uma indenização por cessação de emprego na rescisão do contrato de trabalho (devido a redundância ou qualquer outro motivo, excepto por falta de capacidade ou má conduta).

Regulamentos sobre segurança no trabalho:

- Lei Geral do Trabalho (Nº 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 pré-emprego 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 (Nº 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 reduzi-la ou suprimi-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 académica.
- (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, fraude, revelação de segredos de fabricação, causando danos deliberadamente ou por negligência grosseira às instalações, equipamentos, suborno e corrupção, intoxicação ou toxicod dependência, 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: Artigo 198-217, 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;

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

- 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: Artigo 236-241 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)

05/13

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Convenções da OIT

Convenção 156: Convenção dos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (1981)

Recomendação 165: Trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)

O Angola não ratificou as Convenções 156 e 165.

Resumo das Disposições das Convenções da OIT

A licença de paternidade é para os novos pais na época do parto e é geralmente de duração mais curta.

A recomendação (No. 165) prevê a licença parental como uma opção disponível para que um dos pais possa tirar uma licença longa (remunerada ou não) sem renunciar ao trabalho. A licença parental é geralmente tomada quando a licença de maternidade e paternidade se esgota. Para os pais que trabalham, as leis podem definir a parte da licença parental que deve ser obrigatoriamente tomada por pais ou mães.

Opção flexível de trabalho para os pais/ A Recomendação 165 sobre Equilíbrio entre a vida e trabalho demanda aos empregadores que analisem as medidas para melhorar as condições gerais de trabalho através de acordos de trabalho flexíveis.

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 & TRABALHO

Convenções da OIT

Uma convenção anterior (103 de 1952) prescreveu pelo menos 12 semanas de licença de maternidade, 6 semanas antes e 6 semanas após o nascimento. No entanto, uma convenção posterior (nº 183 do ano 2000) exige que a licença de maternidade seja de, pelo menos, 14 semanas, das quais um período de seis semanas de licença compulsória deve ser após o parto.

O Angola não ratificou as Convenções 103 e 183.

Resumo das disposições da Convenção da OIT

Durante a gravidez e a licença de maternidade, o trabalhador deve ter direito a cuidados médicos e de parteira sem qualquer custo adicional.

Durante a gravidez e durante a amamentação, o trabalhador deve estar isento do trabalho que possa trazer danos a ele ou ao seu bebé.

A licença de maternidade total deve durar pelo menos 14 semanas.

Durante a licença de maternidade, a renda de um trabalhador deve corresponder a pelo menos dois terços do seu salário anterior.

Durante a gravidez e a licença de maternidade, um trabalhador deve ser protegido contra demissão ou qualquer outro tratamento discriminatório.

Os trabalhadores têm o direito de retornar a uma posição igual ou equivalente após a licença de maternidade.

Após o parto e a reintegração no trabalho, o trabalhador deve receber intervalos de amamentação paga para amamentar a criança.

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 gratuitos

Nenhuma disposição legal para cuidados médicos gratuitos poderia ser localizada. 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

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 nº 8/11 sobre Protecção 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: Artigo 9-11 do Decreto Presidencial sobre Protecção à Maternidade (Nº 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 protecção especial para as trabalhadoras durante a gravidez e até 12 meses após o parto. A trabalhadora goza do regime especial de protecção contra o despedimento individual por razões objectivas e contra o despedimento colectivo. Isto implica que as trabalhadoras têm o direito de voltar à mesma posição.

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

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

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 & SEGURANÇA

Convenções da OIT

A maioria das Convenções da OIT sobre SSO trata de riscos muito específicos de Segurança Ocupacional, como asbesto e produtos químicos. A Convenção 155 (1981) é a convenção geral relevante aqui. Convenção de Inspeção do Trabalho: 81 (1947)

O Angola ratificou as Convenção 81.

Resumo das disposições das convenções da OIT

O empregador, com toda a justiça, deve certificar-se de que o processo de trabalho é seguro.

O empregador deve fornecer roupas de protecção e outras precauções de segurança necessárias gratuitamente.

Os trabalhadores devem receber capacitação em todos os aspectos de segurança e saúde relacionados ao trabalho e devem ter recebido as saídas de emergência.

A fim de garantir a segurança e saúde no local de trabalho, um sistema de inspeção do trabalho central, independente e eficiente deve estar presente.

Regulamentos sobre 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 Inspeção 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 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 protecção pessoal como razoável e quando as medidas gerais não garantem protecção completa. Os trabalhadores devem estar equipados com as roupas, calçados e equipamentos de protecção 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 protecção pessoal. O equipamento é fornecido gratuitamente aos trabalhadores.

Os trabalhadores que receberam as instruções necessárias e não usam corretamente o equipamento de protecção 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 Inspeção 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 Inspeção 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 Inspeção-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 infracções 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 Inspeção-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 Inspeção 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 Inspeção Geral do Trabalho são comunicadas, respectivamente, aos tribunais e às autoridades competentes.

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

08/13 BENEFÍCIOS DE LICENÇA MÉDICA & ACIDENTES DE TRABALHO

Convenções da OIT

Convenção 102 (1952), Convenções 121 (1964) e 130 (1969) referentes à Previdência Social, Benefícios por Acidentes de Trabalho e Benefícios de Cuidados Médicos e Doença

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

Resumo das disposições das convenções da OIT

Os direitos de trabalho e renda de um trabalhador devem ser protegidos quando ocorrer uma doença. A legislação nacional de trabalho pode prever que o subsídio de doença não pode ser pago durante os primeiros 3 dias da sua ausência. No mínimo, um trabalhador deve ter direito a uma renda durante os primeiros 6 meses de doença. Essa renda deveria ser de pelo menos 45% do salário mínimo. (Os países são livres para optar por um sistema que garanta 60% dos últimos salários durante os primeiros 6 meses de doença ou mesmo durante o primeiro ano). Um trabalhador deve ter direito a licença médica remunerada.

Durante a doença, o trabalhador deve ter direito a cuidados médicos sem qualquer custo adicional. Os funcionários e seus familiares devem ter acesso aos cuidados médicos mínimos necessários a um custo acessível.

Durante os primeiros 6 meses de doença, um trabalhador não deve ser demitido.

Se um trabalhador estiver incapacitado devido a uma doença ou acidente de trabalho, ele deve receber um benefício maior. No caso de incapacidade/invalidadez temporária ou total, um trabalhador pode receber pelo menos 50% do seu salário médio, enquanto no caso de um acidente fatal, os sobreviventes podem receber 40% do salário médio do trabalhador falecido em pagamentos periódicos.

Regulamentos sobre benefícios por Licença Médica & 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

Convenções da OIT

Segurança Social (padrões mínimos): Convenção 102 (1952). Por vários benefícios, padrões mais elevados foram estabelecidos em convenções posteriores.

Benefícios de acidentes de trabalho: Convenções 121 (1964),

Invalidez, velhice e benefícios para sobreviventes: Convenção 128 (1967)

Cuidados Médicos e Benefícios de Doença: Convenção 130 (1969)

Benefícios de Desemprego: Convenção 168 (1988).

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

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nas circunstâncias normais, a idade de aposentadoria não pode ser maior que 65 anos de idade. Se a idade de aposentadoria for fixa acima de 65 anos, deve-se dar “a devida atenção à capacidade de trabalho dos idosos” e “critérios demográficos, económicos e sociais, que devem ser demonstrados estatisticamente”. A pensão pode ser definida como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho. Quando o chefe da família morre, o cônjuge e os filhos têm direito a um benefício, expresso como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho. Isso deve ser pelo menos 40% do salário de referência.

Por um período limitado de tempo, os desempregados têm direito ao subsídio de desemprego definido como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho.

Benefício de invalidez é fornecido quando uma pessoa protegida é incapaz de se envolver em um emprego remunerado, antes da idade de aposentadoria padrão, devido a uma condição crónica não ocupacional, resultando em doença, lesão ou incapacidade. O benefício de invalidez deve ser pelo menos 40% do salário de referência.

Regulamentos sobre 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

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

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

Convenções da OIT

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

A Convenção 100 (1952) trata da Remuneração igual por Trabalho de Igual Valor.

O Angola ratificou as Convenções 100 e 111.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nos locais de trabalho, salário igual para homens e mulheres para funções de igual valor é uma obrigação, independentemente do estado civil. É, também, proibida a desigualdade salarial baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, local de nascimento ou origem social. Um sistema de remuneração transparente e a correspondência clara de remuneração e posição devem estar em vigor e ajudar a evitar a discriminação salarial.

Não está claramente previsto nas Convenções da OIT. No entanto, intimidação/assédio sexual é discriminação de gênero.

Um empregador não pode discriminar o empregado em nenhum aspecto do emprego (nomeação, promoção, treinamento e transferência) com base na filiação a sindicatos ou participação em actividades sindicais, apresentação de uma queixa contra um empregador, raça, cor, sexo, casamento, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, origem nacional ou origem social, ausência temporária por motivo de doença, idade, filiação sindical, deficiência/HIV-AIDS ou ausência do trabalho durante a licença-maternidade. (Convenções 111, 156, 158, 159 e 183)

As pessoas têm o direito de trabalhar e não pode haver segregação ocupacional com base no gênero.

Regulamentos sobre tratamento justo:

- 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: Artigo 157 (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

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em fevereiro de 2019. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Angola, por favor, consulte: <https://meusalario.org/angola>

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 JOVENS

Convenções da OIT

Idade mínima: Convenção 138 (1973)

Piores Formas de Trabalho Infantil: Convenção 182 (1999)

O Angola ratificou as Convenções 138 e 182.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nos locais de trabalho, as crianças não podem ser forçadas a realizar trabalhos que possam prejudicar sua saúde e dificultar seu desenvolvimento físico e mental.

Todas as crianças devem poder frequentar a escola. Uma vez salvaguardada esta situação, não há objecções contra as crianças que desempenham trabalhos leves entre os 12 e os 14 anos de idade. A idade mínima geral é de 15 anos, no entanto, os países em desenvolvimento podem fixá-la aos 14 anos. A idade mínima para trabalho perigoso, trabalho que possa comprometer a saúde, a segurança ou a moral dos jovens, é de 18 anos. Também pode ser definido em um nível inferior de 16 anos sob certas circunstâncias

As crianças não devem ser empregadas em um trabalho que possa prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. É considerada uma das piores formas de trabalho infantil. A idade mínima para tal trabalho perigoso é de 18 anos.

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. Inspeção-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: Artigo 253-261 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

Convenções da OIT

Trabalho forçado: Convenções 29 (1930)

Abolição do trabalho forçado: Convenções 105 (1957)

O trabalho forçado é o trabalho que se deve realizar sob ameaça de punição: perda de salário, demissão, assédio ou violência, até mesmo punição corporal. Trabalho forçado significa violação dos direitos humanos.

O Angola ratificou as Convenções 29 e 105.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Excepto para certos casos, o trabalho forçado ou compulsório (exigido sob a ameaça de punição e para o qual você pode não ter oferecido voluntariamente) é proibido.

Os empregadores devem permitir que os trabalhadores procurem trabalho em outro lugar. Se um trabalhador está procurando emprego em outro lugar, ele/ela não deve ser reduzido em salários ou ameaçado de demissão. (Nos casos inversos, a lei internacional considera isso como trabalho forçado).

Se o total de horas de trabalho, inclusive de horas extras, exceder 56 horas por semana, o trabalhador é considerado em condições desumanas de trabalho.

Regulamentos sobre 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 Angola proíbe tortura, trabalho forçado, tratamento degradante ou desumano.

De acordo com a Lei do Trabalho, o trabalho obrigatório ou compulsório é proibido. As categorias de trabalho que não são obrigatórias/comulsórias 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 retêm 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; Artigo 6º, 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 SINDICATO

Convenções da OIT

Liberdade de Associação e Protecção do Direito de Organização: Convenção 87 (1948).

Direito de Organização e Negociação Colectiva: Convenção 98 (1949)

O Angola ratificou as Convenções 87 e 98.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Liberdade de associação significa liberdade para se juntar a um sindicato. Isso faz parte dos direitos humanos fundamentais. Os funcionários não podem ser colocados em desvantagem quando estão activos no sindicato fora do horário de trabalho. A lista de exclusões para sectores de actividade económica e trabalhadores de uma organização deve ser curta.

Os sindicatos têm o direito de negociar com os empregadores sobre os termos de emprego sem impedimentos. A liberdade de um sindicato de negociar com os empregadores para tentar concluir acordos coletivos é protegida. (A OIT tem um procedimento especial para lidar com reclamações de sindicatos sobre violação deste princípio).

Os trabalhadores têm o direito a greve para defender seus interesses sociais e económicos. É incidental e corolário ao direito de organizar previsto na convenção 87 da OIT.

Regulamentos sobre os sindicatos:

- Constituição Angolana 2010
- Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015)
- Sindicato de 1992
- Lei n.º 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: 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 4-17 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: Artigo 51 da Constituição de Angola 2010; Artigo 7 (1) da Lei Geral do Trabalho (nº 7/15, de 15 de junho de 2015); Lei n.º 23/91, de 15 de Junho de 1991





QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE

Compare




DecentWorkCheck Angola es un producto de WageIndicator.org e www.meusalario.org/angola/main Quer dizer que a legislação nacional cumpre Quer dizer que a legislação nacional não cumpre**01/13 Trabalho e salários**

- | | Legislação Nacional | SI | NO |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ganho menos do que o salário mínimo anunciado pelo Governo/Parceiros sociais |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. O meu salário é pago com regularidade.
(Diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |






02/13 Compensação

- | | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 3. As horas extraordinárias são mais bem pagas do que as horas normais de trabalho |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sempre que trabalho em horário noturno, eu sou remunerado |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Eu tenho direito à compensação da jornada, quando tenho que trabalhar nos finais de semanas e feriados |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Sempre que trabalho nos finais de semanas ou feriados, eu sou remunerado |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

03/13 Férias anuais e trabalho nos feriados









- | | | | |
|--|---|--|---|
| 7. A quantas semanas de férias remuneradas você tem direito?* |  | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. Eu sou remunerado durante os feriados nacionais e religiosos |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Eu tenho, pelo menos, um dia livre nos finais de semana (24 horas consecutivas) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

04/13 Segurança no Trabalho

- | | | | |
|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 10. Me entregaram uma declaração escrita com meus dados individuais no início do meu emprego |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Meu empregador não contrata trabalhadores temporários para tarefas de natureza permanente.
<i>Por favor, marque "NÃO" se o seu empregador contrata trabalhadores temporários para tarefas permanentes</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Meu contrato de experiência é de apenas 06 meses |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Meu empregador avisa com antecedência o término de meu contrato de emprego (ou faz o pagamento do aviso prévio) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Meu empregador paga indenização em caso de término do contrato de trabalho
<i>A indenização é fornecida nos termos da lei. Depende do salário do empregado e do tempo de serviço.</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





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

DECENETWORKCHECK.ORG





















	Legislação Nacional	SI	NO
05/13 Responsabilidades familiares			
15. Meu empregador garante licença paternidade <i>Esta licença é para os novos pais/parceiros e é dada no momento de nascimento da criança</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Meu empregador garante licença parental (remunerada ou não) <i>Esta licença é proporcionada quando a licença maternidade/paternidade se encerra. Pode ser usufruída pelo pai e pela mãe consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Minha jornada de trabalho é flexível o bastante para combinar trabalho com responsabilidades <i>Através de trabalho por tempo parcial ou outras opções flexíveis</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06/13 Maternidade no trabalho			
18. Eu tenho direito à assistência médica pré e pós-parto gratuitamente		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante a gravidez, estou excluída de trabalho noturno ou perigoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Minha licença maternidade dura, pelo menos, 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Durante a licença maternidade, me pagam pelo menos dois terços do meu salário		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Estou protegida contra demissão durante o período de gravidez <i>Trabalhadores ainda podem ser demitidos por razões não relacionadas à gravidez, como aquelas relacionadas à conduta ou capacidade</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Tenho o direito de ter o mesmo/similar emprego quando eu retornar da licença maternidade		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Meu empregador permite pausa durante a jornada de trabalho, para amamentar meu filho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07/13 Saúde e segurança no local de trabalho			
25. Meu empregador garante um local de trabalho seguro e saudável		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Meu empregador fornece gratuitamente equipamento de proteção, incluindo uniforme		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08/13 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		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Tenho acesso à assistência médica gratuita durante minha doença e/ou acidente de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Tenho o meu emprego assegurado nos seis primeiros meses de minha doença		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Eu recebo compensação adequada quando fico impossibilitado de trabalhar em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENETWORKCHECK.ORG



09/13 Seguridad Social

	Legislação Nacional	SI	NO
33. Tenho direito a aposentadoria quando completar 60		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Quando eu, enquanto trabalhador, morrer, meus dependentes receberão um benefício		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Se eu perder o meu emprego, receberei o seguro-desemprego		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Tenho acesso aos benefícios por invalidez no caso de estar incapacitado por uma doença não ocupacional, lesão ou acidente		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10/13 Tratamento justo no trabalho

37. Meu empregador assegura igual remuneração para trabalhadores que realizam trabalhos iguais/sililares, sem qualquer tipo de discriminação		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Meu empregador toma medidas contra assédio sexual no local de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Sou tratado com igualdade nas oportunidades de emprego (reuniões, promoção, treinamento e tranferência) sem discriminação com base em:*		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Sexo/gênero		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii. Raça		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii. Cor		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv. Religião		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v. Opinião política		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi. Nacionalidade/Local de Nascimento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii. Origem social		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii. Responsabilidades familiares/ posição na família		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix. Idade		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x. Incapacidade/HIV-AIDS		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xi. Membro associado do sindicato e atividades relacionadas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii. Orientação Sexual (Homossexual,Bissexual ou Heterossexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii. Idioma ou dialeto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv. Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv. Aparência física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi. Gravidez/Maternidade		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Eu, como mulher, posso trabalhar nos mesmos sectores de actividade profissional que os homens e tenho liberdade de escolher a minha profissão		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




11/13 Trabalho infantil

41. No meu local de trabalho, é proibido o trabalho de menores de 16 anos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. No meu local de trabalho, é proibido trabalho perigoso para menores de 18 anos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





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

DECENETWORKCHECK.ORG

12/13 Trabalho forçado

	Legislação Nacional	SI	NO
43. Tenho o direito de rescindir o contrato de trabalho voluntariamente, antes ou no encerramento do aviso prévio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Meu empregador mantém o local de trabalho livre de trabalho forçado ou correlato		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. As minhas horas totais de trabalho, incluindo as horas extraordinárias, não ultrapassam as 56 horas semanais		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Direitos sindicais

46. Tenho um sindicato em meu local de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tenho o direito de me filiar ao sindicato em meu local de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Meu empregador permite negociação coletiva em meu local de trabalho		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Eu posso defender, com meus colegas, nossos interesses econômicos e sociais através de greve sem temer discriminação.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENETWORKCHECK.ORG

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.