

Verificar

DecentWorkCheck Moçambique é um produto de WageIndicator.org e [www.meusalario.uol.com.br/main](http://www.meusalario.uol.com.br/main) significa que a regulamentação nacional é OK significa que a regulamentação nacional não está OK**01/13 Trabalho e salários**

- |   | Legislação Nacional   | SIM                      | 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.<br>(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<br><input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3<br><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.<br><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<br><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	SIM	NO
<b>05/13</b>	<b>Responsabilidades familiares</b>			
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"/>
<b>06/13</b>	<b>Maternidade no trabalho</b>			
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"/>
<b>07/13</b>	<b>Saúde e segurança no local de trabalho</b>			
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"/>
<b>08/13</b>	<b>Doença e acidente de trabalho</b>			
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	SIM	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	SIM	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 Moçambique pontuou 38 vezes com "SIM".***

**Se sua pontuação está entre 1 - 18**

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

**Se sua pontuação está entre 19 - 38**

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

**Se sua pontuação está entre 39 - 49**

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

**01/13 Trabalho e Salários****Legislação sobre trabalho e salário:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

**Salário mínimo**

De acordo com o artigo 108 da Lei do Trabalho de 2007, o salário mínimo é fixado pelo governo, em consulta com a Comissão Consultiva do Trabalho para as categorias de trabalhadores cujas condições de emprego beneficiam dessa proteção. Os salários mínimos são revistos a cada ano, em Abril. O salário mínimo em Moçambique foi revisto em Abril de 2013. O salário mínimo em Moçambique é definido de forma diferenciada para 09 setores diferentes. O menor salário é no sector agrícola, enquanto o maior salário mínimo está no sector de serviços financeiros. Em Moçambique, o salário mínimo está definido de forma diferenciada para catorze sectores (15) diferentes. O salário mais baixo é no sector agrícola (3. 010 meticais), enquanto o maior salário mínimo é no sector dos serviços financeiros (7.465 meticais).

Fonte: artigo 108 da Lei do Trabalho de 2007

**Regularidade salarial**

De acordo com o art. 110 da Lei do Trabalho, a remuneração pode ser paga de acordo com (i) produção, (ii) o tempo ou (iii) critérios combinados de tempo e de saída. os salários devem ser baseados em tempo real gasto no trabalho e pago regularmente (em intervalos semanais, quinzenais ou mensais) em moeda corrente.

Fonte: artigo 112-113 da Lei do Trabalho de 2007

## DECENTWORKCHECK.ORG

02/13 **Compensação****Legislação sobre compensação:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

**Compensação por trabalho extraordinário**

De acordo com o artigo 85 da Lei do Trabalho, as horas normais de trabalho são 8 horas por dia e 48 horas por semana. As horas diárias podem ser estendidas para nove (09) horas por dia, desde que o trabalhador receba um meio dia extra de descanso por semana, para além do tempo normal de descanso semanal. Em casos excepcionais e conforme acordado em convenções colectivas de trabalho ou instrumento de regulação laboral, as horas de trabalho diárias podem ser aumentadas por o máximo de quatro horas, desde que o tempo de trabalho semanal não ultrapasse as 56 horas. Os limites máximos de períodos normais de trabalho podem ser prorrogados para os funcionários cujas funções são altamente intermitentes ou consistem na mera presença do empregado. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser reduzidos sempre que o aumento da produtividade permitir. No entanto, estes aumentos ou diminuições de horas de trabalho não devem causar qualquer desvantagem económica para o empregado ou trazer qualquer mudança desfavorável para as suas condições de trabalho.

Quando há razões materiais para a extensão do horário de trabalho, o funcionário pode realizar até 96 horas extras por trimestre, no entanto as horas extras semanais não devem exceder oito horas por semana e 200 horas por ano. As horas extras só são permitidas quando os empregadores são confrontados com o aumento da carga de trabalho que não justifica a contratação de novos trabalhadores e quando existem razões materiais. Se um trabalhador trabalha além das horas de trabalho estipuladas durante os dias de semana, ou seja, 8 horas por dia e 48 horas por semana, ele tem direito a um pagamento de horas extras de acordo com o seguinte fórmula:

- 150% do valor correspondente a hora normal de trabalho para as horas extras que vão até 20:00 horas
- 200% do valor correspondente a hora normal de trabalho para as horas extras que partem das 20:00 horas até o início do horário normal no dia seguinte.

Fonte: artigo 85-90e da Lei do Trabalho de 2007

**Trabalho nocturno**

Há uma disposição na Lei do Trabalho que obriga os empregadores a fazer pagamentos de prémios aos trabalhadores nocturnos. Se os trabalhadores têm que fazer o trabalho durante a noite, ou seja, entre 08:00 e no momento em que as horas normais de trabalho tem início no dia seguinte, eles são pagos a uma taxa de prémio de 125% do salário normal para as horas nocturnas. Se as horas da noite são horas extras, trabalhador tem de ser pago 200% do salário normal.

Fonte: artigo 115(3) da Lei do Trabalho de 2007

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Descanso compensatório

Há uma disposição do dia de descanso compensatório quando um trabalhador tem de executar o trabalho em dia de descanso semanal, feriado ou dia de descanso adicional. O dia de descanso compensatório deve ser fornecido no prazo de 3 dias de trabalho, no entanto, se o trabalho excepcional não exceder cinco horas de duração, o empregado teria direito a meio dia de descanso compensatório.

Fonte: artigo 89(4) da Lei do Trabalho de 2007

## Fins de semana/feriados

Há um pagamento pelo trabalho em dia de descanso semanal e feriados (referido como um trabalho excepcional). Quando um trabalhador executa o trabalho em domingos, feriados ou dias de descanso adicional, ele recebe salário em uma taxa de prémio de 200% do salário normal.

Fonte: artigo 89 e 115. 2.º da Lei do Trabalho de 2007

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 03/13 Férias Anuais

### Legislação sobre férias, feriados e descanso semanal:

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

### Férias pagas/ período de férias anuais

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

- 12 dias (um dia para cada mês de trabalho efectivo, durante o primeiro ano de serviço);
- 24 dias (dois dias por cada mês de trabalho efectivo, durante o segundo ano de serviço), e
- 30 dias para cada ano de serviço efectivo a partir do terceiro ano (art. 99 da Lei do Trabalho 2007)

O direito dos trabalhadores a férias pagas não pode em qualquer circunstância, ser renunciado ou recusado. As férias anuais são gozadas num único período ininterrupto. No entanto as partes podem concordar em reparti-las em várias fracções. O período mínimo que pode ser gozado de uma só vez não pode ser inferior a 6 dias. O empregador também pode conceder férias anuais, ao mesmo tempo a todos os funcionários após consulta com o sindicato. Caso haja alguma razão justificável, todo ou parte das férias anuais podem ser movidas para o ano seguinte. Os trabalhadores também podem acumular os dias feriados mas não mais que sessenta feriados podem ser acumulados durante um ano. Se um feriado cai no período de férias anuais, o trabalhador tem que ser dado um dia extra de férias anuais. Os empregados por tempo fixo de mais de três meses ou inferior a um ano têm direito a um dia de férias por cada mês de trabalho efectivo.

Fonte: artigo 98-102 da Lei do Trabalho de 2007

### Pagamento dos feriados

Trabalhadores têm direito a férias pagas durante (públicos e religiosos) Férias Festival. Moçambique não tem nenhum feriados religiosos. Dia de Natal, ou seja, 25 de Dezembro, é referido como o "Dia da família" Estes são geralmente em número de 09. Estes são geralmente em número de nove (09). Sempre que um feriado calhar num Domingo, o trabalho é suspenso na próxima segunda-feira. Os dias feriados são: Ano Novo (01 de janeiro), Dia dos Heróis (03 de fevereiro), Dia da Mulher (07 de abril), Dia do Trabalhador (1 de maio), Dia da Independência (25 de junho), Dia da Vitória (07 de setembro), Dia da Revolução (25 de setembro), Dia da Paz e Reconciliação (04 de outubro) e Dia da Família / Natal (25 de dezembro). (Art. 96 da Lei do Trabalho)

Fonte: Artigo 96.3 da Lei do Trabalho 2007

### Descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal de pelo menos 20 horas. O dia de descanso semanal é principalmente no domingo.

Fonte: Artigo 95 da Lei do Trabalho 2007

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 04/13 Contrato de Trabalho

### Regulamentos das condições de trabalho:

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

### Descrição do contrato de trabalho

Contrato individual de trabalho deve ser feito por escrito. Os contratos de trabalho são geralmente, por escrito, exceto para o trabalho a ser realizado em menos de 90 dias. O não fornecimento de contrato de trabalho escrito encontra-se o empregador. O contrato de trabalho pode ser permanente, entrou por um período determinado ou indeterminado. Se a duração não é mencionado no contrato de trabalho, presume-se que o contrato permanente.

O contrato individual de trabalho deve conter as seguintes cláusulas: identidade de empregador e empregado; título do trabalho e descrição do trabalho; local de trabalho; Duração do contrato e sua renovação; salário, forma e tempo de pagamento de salários; e data de início do contrato. No caso de contratos a tempo certo/determinado, o prazo do contrato, a justificação, data de início e término também precisa ser mencionado. Os seguintes contratos tem que ser por escrito: contratos a termo por mais de 90 dias; contrato de promessa de emprego; contratos de trabalho com pluralidade de empregadores; contratos de trabalho com os estrangeiros; contratos de trabalho a tempo parcial; contratos de destacamento de trabalhadores para outros empresários; contratos de cessão temporária; contratos de trabalho em casa; e os contratos de trabalho.

Fonte: Artigo 36-45 da Lei do Trabalho de 2007

### Contratos de trabalho a termo fixo

Direito do Trabalho moçambicano proíbe a contratação de trabalhadores contratados a termo para tarefas de natureza permanente. Os contratos a prazo podem ser celebrados para o desempenho de funções temporárias, as actividades que não correspondem ao ciclo normal de produção e operação da empresa. As necessidades temporárias incluem: a substituição de funcionários que não são capazes de exercer as suas funções por qualquer motivo (licença médica, licença maternidade, etc); prestação de trabalho devido a um aumento excepcional na produção e execução do trabalho sazonal; realização de trabalhos que não atendem às necessidades permanentes do empregador; desempenho de actividades ligadas a determinados projectos actividade temporária específica; prestação de serviços em actividades que são inerentes aos projectos individuais, como a subcontratação e terceirização de serviços. Um contrato a prazo certo pode ser celebrado por um período de dois anos (24 meses) no entanto este período pode ser renovado duas vezes. Assim, a duração máxima dos contratos a prazo certo, incluindo renovações é de 72 meses. No entanto, as pequenas e médias empresas são livres para celebrar contratos a prazo durante os seus primeiros dez anos de actividade. Um contrato a prazo certo também pode ser celebrado por prazo indeterminado, se um termo não pode ser razoavelmente previsto.

Fonte: Artigo 40-45 da Lei do Trabalho de 2007

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Periodo de experiencia

De acordo com a Lei do Trabalho, um período probatório é o período inicial de execução do contrato de trabalho. Para os contratos a termo, o período experimental não pode exceder:

- 180 dias para nível médio e superior e os funcionários que ocupam cargos de liderança e gestão;
- 90 dias para outros tipos de funcionários

Para contratos a termo, o período experimental não pode exceder:

- 15 dias para contratos de prazo indeterminado para o prazo de 90 dias ou mais;
- 15 dias para contratos a prazo de até 6 meses;
- 30 dias para contratos a termo certo de entre 6 meses a um ano, e
- 90 dias para contratos a prazo de mais de um ano de duração

Fonte: Artigo 46-50 de Direito do Trabalho 2007

## Requerimento de aviso prévio para cessação do contrato

Qualquer das partes pode rescindir o contrato mediante pré-aviso ou pagar em lugar do aviso prévio. Direito do Trabalho exige que o empregador para servir a um aviso de rescisão de contrato (without dar mais detalhes quanto ao número de dias) para os empregados e para basear essa terminação em "razões estruturais, tecnológicas ou de mercado relacionados". Também deve haver evidências de que a rescisão atual é essencial para a competitividade, a reestruturação económica ou a reorganização administrativa ou produtiva da empresa.

Se um contrato de trabalho a termo é denunciado por um empregado, a lei exige um aviso prévio de pelo menos 30 dias de aviso prévio ou pagamento em lugar do aviso prévio. Se um contrato permanente é encerrado, a lei exige aviso prévio de seguintes períodos:

- 15 dias, se o tempo de serviço for superior a 6 meses, mas menos de 3 anos;
- 30 dias, quando o tempo de serviço for superior a 3 anos.

Fonte: Artigo 129-130 da Lei do Trabalho 2007

## DECENTWORKCHECK.ORG

### Indemnização por despedimento colectivo ou por eliminação do posto de trabalho/inadaptação

Código do Trabalho exige um empregador para servir a um aviso de rescisão de contrato para os empregados e para basear essa terminação em "razões estruturais, tecnológicas ou de mercado relacionados". Também deve haver evidências de que a rescisão atual é essencial para a competitividade, a reestruturação económica ou a reorganização administrativa ou produtiva da empresa. Na rescisão, o empregado é entitiled a indenização da seguinte forma:

- 30 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base mensal de um empregado, incluindo o bónus de antiguidade, é entre um e sete vezes o salário mínimo nacional;
- 15 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base mensal de um empregado, incluindo o bónus de antiguidade, é entre oito e dez vezes o salário mínimo nacional;
- 10 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base mensal de um empregado, incluindo o bónus de antiguidade, é entre onze e dezesseis vezes o salário mínimo nacional, e
- 3 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base mensal de um empregado, incluindo o bónus de antiguidade, é maior do que dezesseis vezes o salário mínimo nacional. Se um contrato a termo certo for rescindido, o empregador é obrigado a pagar a compensação monetária empregado afectada no valor igual aos salários que o empregado teria recebido entre a data da rescisão e contrato data de validade (seja de dias ou meses).

Fonte: Artigo 130 da Lei do Trabalho 2007

**Legislação sobre responsabilidades familiares:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

**Licença por paternidade**

De acordo com o artigo 12,5-6 da legislação laboral, os trabalhadores estão autorizados a licença de paternidade de um dia integralmente pago em cada dois anos após o nascimento da criança. Um trabalhador que pretenda gozar a licença de paternidade tem de informar o empregador, por escrito, antes ou depois do nascimento de uma criança.

**Licença parental**

Nenhuma disposição pôde ser localizado na lei de apoio a licença parental para os novos pais após o esgotamento da licença de maternidade.

**Horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares**

Os contratos de trabalho não devem proibir através de disposições ou cláusulas contratuais a proibição de os trabalhadores perderem o direito de equilibrar o trabalho e a família desde que estes sejam trabalhadores com responsabilidades familiares.

## DECENTWORKCHECK.ORG

06/13

## Maternidade e Trabalho

**Regulamentos da maternidade no trabalho:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

**Cuidado médico gratuito**

A lei moçambicana não garante o seguro de saúde para as mulheres grávidas, mães ou bebês. Isso é prerrogativa do empregador. No entanto, a mesma lei protege a maternidade ea paternidade em particular, as mulheres que trabalham. Essa proteção é caracterizada por um conjunto de direitos especiais para mulheres, para permitir que eles sejam capazes de dar à luz e cuidar crianças pequenas sem perder direitos.

Fonte: Artigo 10 e 11 da Lei do Trabalho

**Trabalhos perigosos para trabalhadoras grávidas**

A lei do trabalho exige que o empregador não dar esse tipo de trabalho para os trabalhadores do sexo feminino, que seja prejudicial à sua saúde ou suas funções reprodutivas. Durante o período da gravidez e após o parto, a trabalhadora tem direito, sem qualquer perda de remuneração, não realizar obras que, em clinicamente desaconselháveis em suas condições. Além disso, a partir do terceiro mês de gravidez, as trabalhadoras grávidas têm o direito de não realizar trabalho noturno, trabalho excepcional, ou seja, o trabalho em dias de descanso semanal e feriados, horas extras e trabalhar a menos que seja em seu próprio pedido e é necessário para a sua própria saúde ou a saúde de seu filho.

Fonte: Artigo 11.1 e 11.2 da Lei do Trabalho 2007

**Licença de maternidade**

Mulheres trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de 60 dias, com salário integral, pago pelo sistema de segurança social. A licença de maternidade pode começar 20 dias antes da data de entrega prevista. A licença de maternidade aplica-se igualmente aos nascidos vivos ou natimortos. Se existe um risco clínico para a saúde da mãe ou da criança que impede o empregado de trabalhar, ela tem direito a uma licença de ausência antes do nascimento por um período necessário para evitar esse risco prescrito pelo médico.

Fonte: Artigo 12 da Lei de Trabalho

## DECENTWORKCHECK.ORG

### Garantia salarial

A licença de maternidade é paga integralmente. Durante o prazo da licença de maternidade (60 dias), as mulheres têm direito a prestações pecuniárias do sistema de segurança social.

Fonte: Artigo 27 do Decreto 53/2007 sobre o Sistema de Segurança Social Obrigatória para os trabalhadores

### Proteção em caso de despedimento

Um trabalhador que as mulheres não podem ser demitidos durante o período da gravidez e um ano após o nascimento. Os empregadores estão proibidos de demitir, punir ou não causando prejuízo de uma funcionária por razões de alegada discriminação ou exclusão.

Fonte: Artigo 11.1.d e 11,5 de Direito do Trabalho 2007

### Direito de voltar ao mesmo ou semelhante posto de trabalho

Não há previsão explícita na lei, que dá uma trabalhadora o direito de retornar à mesma posição depois de aproveitar sua licença de maternidade. No entanto, porque o empregador não pode encerrar uma trabalhadora em licença de maternidade, dá um direito implícito para voltar ao mesmo emprego. Além disso, o empregador não pode demitir um funcionário sem justa causa, durante a gravidez ou durante um ano após o nascimento.

Fonte: Artigo 11.1.d de Direito do Trabalho 2007

### Amamentação

Durante a um ano (prazo máximo) em que dão à luz a uma criança, enfermagem breaks de um trabalhador de uma hora de duração ou por dois períodos de meia hora cada um diariamente são permitidos para as mulheres trabalhadoras para amamentar os seus filhos. Estas pausas são totalmente pagos e são considerados como tempo de trabalho.

Fonte: Artigo 11.1.c do Direito do Trabalho 2007

# DECENTWORKCHECK.ORG

07/13

Saúde e Segurança

## Legislação de saúde e segurança:

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

### Deveres do empregador

De acordo com o artigo 54.5 da Lei do Trabalho de 2007, cada empregado tem o direito de desfrutar de medidas adequadas de protecção, segurança e higiene no trabalho, capazes de garantir a sua integridade física, moral e mental. Os empregadores são responsáveis pela criação e desenvolvimento de meios adequados para proteger a integridade física e mental dos colaboradores e melhoria contínua das condições de trabalho. Os empregadores também são obrigados a tomar todas as precauções adequadas para assegurar que todos os postos de trabalho e meios de acesso e de saída para o trabalho é seguro e livre de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Fonte: Artigo 59 e 216 da Lei do Trabalho, 2007

### Proteção grátis

Código do Trabalho exige também os empregadores a fornecer equipamentos de protecção e vestuário de trabalho adequado para os trabalhadores, a fim de prevenir o risco de acidentes ou efeitos prejudiciais sobre a saúde dos trabalhadores.

Fonte: Artigo 216 do Código do Trabalho

### Formação

Os empregadores são obrigados a fornecer aos seus empregados físicas boas condições de trabalho, ambiental e moral, informá-los sobre os riscos de seu trabalho, e instruí-los sobre o cumprimento adequado das normas de higiene e segurança no trabalho.

Fonte: Artigo 216 do Código do Trabalho

### Sistema da inspeção do trabalho

Código do Trabalho prevê o sistema de Inspeção do Trabalho (art. 259-268), no entanto o sistema atual não está em consonância com os requisitos da Convenção 081 da OIT. O Decreto nº 19/2015 prevê a natureza e âmbito da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) e determina os poderes de inspeção.

Fonte: Artigo 216 do Código do Trabalho

# DECENTWORKCHECK.ORG

08/13

## Doença no Trabalho

### Legislação sobre a doença no trabalho:

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

### Baixa por doença paga

Não há disposição clara em licença por doença paga em Direito do Trabalho 2007. Ele, porém, considera a incapacidade de participar do trabalho por motivos fora do controle do trabalhador, tais como doença ou acidente, como a ausência justificada. Moroever, também prevê claramente que nenhuma remuneração será paga por essa ausência.

Fonte: Artigo 103 e 105 da Lei do Trabalho, 2007

### Cuidados de saúde

Benefícios médicos estão disponíveis para trabalhadores assegurados e estas incluem assistência médica geral, cuidados especializados, medicina, cirurgia dentária, internação hospitalar, fornecimento de suprimentos médicos essenciais, etc Mais uma vez, este deve ser procurado pelos empregadores.

### Segurança do posto de trabalho em período de doença

Não há disposição clara na lei que garanta o emprego a trabalhadores durante o tempo em que se encontra doente. No entanto, o empregador poderá conceder licença sem vencimento do prazo, como as partes podem acordar, quando solicitado pelo empregado. O emprego de trabalhador é segura durante essa licença não remunerada. O trabalhador já deve ter tomado suas férias anuais direito a ele para esse ano.

Fonte: Artigo 107 da Lei do Trabalho

### Acidentes no trabalho / Doenças profissionais / Pensão por invalidez ou morte

Acidentes de trabalho são divididos em quatro categorias: (i) incapacidade total permanente (ii) incapacidade parcial permanente (iii) incapacidade temporária e (iv) a lesão fatal, levando à morte de um trabalhador. No caso de permanente incapacidade / invalidez total, benefício por invalidez é 100% do salário anual do trabalhador.

No caso de invalidez permanente parcial, o valor da remuneração depende do grau de incapacidade avaliado (pelo menos 15%) e um percentual de pensão completa é, portanto, pago. Se o grau de incapacidade avaliado é inferior a 15%, uma quantia de 3 anos pensão é paga de acordo com o grau de incapacidade avaliado.

No caso de ferimento fatal, os dependentes recebem pensão por morte, que é seis vezes o salário mensal.

## DECENTWORKCHECK.ORG

09/13

## Segurança Social

**Legislação da segurança social**

Nenhuma lei. nº 4/2007 da segurança social obrigatória / Law no. 4/2007 Compulsory Social Security  
Decreto nº 53/2007 que aprova o Regulamento da Segurança Social Obrigatória / Decree no. 53/2007 which approves the Regulation of Compulsory Social Security

**Direito á reforma**

A lei prevê pensão de velhice. Por pensão, um trabalhador deve ter atingido 60 anos de idade (55 anos para as mulheres) com pelo menos 10 anos de contribuição. Benefícios de Aposentadoria também revertem as indivíduos, independentemente da idade, se tiverem sido registrados no sistema por 30 anos e cumprir 25 anos de contribuição. Apensão de velhice não deve ser inferior a 60% do salário mínimo nacional.

Fonte: Artigo 28 - 31 do Decreto nº 53/2007

**Dependentes / Pensão de sobrevivência**

As leis acima protegem a prestação de pensões de sobrevivência (que incluem dependentes, incluindo viúvo, viúva, filhos e pais, se não houver cônjuge sobrevivente ou os filhos). Pensão de sobrevivência é igual a pensão do trabalhador falecido e 50% do que é pago a uma viúva / viúvo. O resto é dividido entre para órfãos.

Fonte: Artigo 37-47 do Decreto nº 53/2007

**Subsídio de Desemprego**

Não há previsão para o subsídio de desemprego ao abrigo das leis trabalhistas Mozambiquen.

**Pensão por invalidez**

As leis acima prevem prestações de pensões de invalidez em caso de acidente / lesão / doença, resultando em incapacidade permanente não-ocupacional. Trabalhador deve ter sido cadastrado no sistema há pelo menos cinco anos e ter pago 30 meses de contribuições antes do início da incapacidade. A quantidade meses de pensão de invalidez é igual a 60% da pensão de velhice trabalhador teria direito se tivesse atingido a idade da reforma. O montante da pensão de invalidez não pode ser inferior a 60% do salário mínimo nacional.

Fonte: Artigo 32-36 do Decreto nº 53/2007

## DECENTWORKCHECK.ORG

10/13

## Igualdade

**Legislação sobre a igualdade nas condições de trabalho:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

Constituição da República de Moçambique, 2004 / Constitution of the Republic of Mozambique, 2004

**Igualdade de retribuição**

De acordo com o artigo 112 da Constituição de Moçambique, o princípio da igualdade de remuneração por igual trabalho é reconhecido. Todos os funcionários, quer sejam nacionais ou estrangeiros, sem qualquer distinção em razão do sexo, orientação sexual, raça, cor, religião, convicções políticas ou ideológicas, os antecedentes familiares ou origem étnica, têm o direito de receber um salário e desfrutar de benefícios iguais para trabalho igual.

Fonte: Artigo 108 da Lei do Trabalho 2007

**Assédio Sexual**

O Direito do Trabalho proíbe o assédio sexual. Assédio moral, quando ela interfere com a estabilidade do emprego ou com a progressão na carreira do funcionário ofendido, é tratada como uma infracção disciplinar, se for cometido dentro ou fora do local de trabalho. Quando o assédio é cometido pelo empregador ou por agente do empregador, o empregado ofendido tem direito a indemnização no valor de vinte vezes o salário mínimo (art. 66,2-3 de Direito do Trabalho, 2007). De acordo com o artigo 399-A do Código Penal, o abuso do poder, assédio sexual para obtenção de favores é punível com a pena de prisão até um ano e multa correspondente.

Fonte: Artigo 2-3 &amp; 66 da Lei do Trabalho 2007

**Não discriminação**

Todos os empregados são garantidos direitos iguais no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade dentro dos limites legalmente estabelecidos, condição social, os ideais religiosos e políticos e filiação ou não filiação de um sindicato. Acordo com o artigo 35 da Constituição, "todos os cidadãos são iguais perante a lei e gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, a sua profissão ou a sua preferência política.

Ao abrigo da lei de Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com VIH e SIDA (Lei nº 19/2014), os empregadores são obrigados a estabelecer programas de educação e sensibilização sobre o VIH e SIDA; a não poder realizar testes de VIH no local de trabalho (expecto quando solicitado pelo empregado); a não discriminar os trabalhadores seropositivos no local de trabalho (nos seus direitos laborais, formação, promoção e progressão na carreira)

Fonte: Artigo 54 da Lei do Trabalho 2007; Artigo 4 e 46-54 da Lei nº 19 de 2014 sobre a Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com VIH e SIDA

## DECENTWORKCHECK.ORG

### **Igualdade de tratamento das mulheres no trabalho**

As mulheres não podem trabalhar nas mesmas indústrias que os homens, especialmente nas indústrias onde o trabalho é prejudicial à sua saúde suas funções reprodutivas ou.

Fonte: Artigo 11 da Lei do Trabalho 2007

**Legislação sobre o trabalho de menores e juventude:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

Constituição da República de Moçambique, 2004 / Constitution of the Republic of Mozambique, 2004

**Idade mínima para o emprego**

A idade mínima para o emprego é de 15 anos. Uma criança pode ser empregada somente com autorização dos representantes legais. As crianças podem ser empregadas a partir da idade de 12 anos em casos excepcionais. A Lei remete por sua vez a um Decreto do Conselho de Ministros que deve estabelecer a natureza e as condições de trabalho que devem ser realizadas por menores com idades entre doze e quinze anos. Porém tal decreto não pôde ser localizado. A autorização por escrito do representante legal do menor é necessária.

Fonte: Artigo 26-27 da Lei de Trabalho 2007

**Idade mínima para trabalhos perigosos**

Idade mínima para o trabalho perigoso é definido como 18 anos. Os empregadores não podem dar aos menores de dezoito anos de idade o trabalho que é insalubre, perigoso ou que requer grande força física. O horário normal de trabalho de menores de idade (15-18 anos) não pode exceder 38 horas por semana, até um máximo de 7 horas por dia. Os menores podem ser empregados somente após exame médico e uma vez que o certificado de aptidão é emitida para o trabalho ou grupo de trabalho. Se um trabalho é perigoso para a saúde de um menor de idade, ele / ela tem que ser transferido para outro emprego.

Fonte: Artigo 23-25 dea Lei de Trabalho 2007

**Legislação sobre trabalho forçado:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

Constituição da República de Moçambique, 2004 / Constitution of the Republic of Mozambique, 2004

**Proibição de trabalho forçado e compulsório**

Trabalho forçado é proibido pela Constituição de Moçambique (art. 84.3) Quem quer que conscientemente se beneficie financeiramente ou de outra forma, ou faz uso do trabalho ou serviços de uma pessoa submetida às condições de servidão, o trabalho forçado ou escravo, é punido com pena de oito a doze anos.

Fonte: Artigo 17<sup>º</sup> da Lei sobre a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Pessoas 2008

**Liberdade de mudar de trabalho e de despedimento**

Os trabalhadores têm o direito de mudar de emprego depois de cumprir a devida antecedência sobre o seu empregador Para mais informações sobre este assunto, consulte a secção sobre a segurança no emprego.

Fonte: Artigo 129 da Lei de Trabalho 2007

**Inhuman Working Conditions**

**13/13 Sindicatos****Legislação sobre sindicatos:**

Direito do Trabalho, 2007 / Labour Law, 2007

Constituição da República de Moçambique, 2004 / Constitution of the Republic of Mozambique, 2004

**Liberdade de aderir a um sindicato**

Constituição e direito do trabalho garantem a liberdade de associação e permitir que os trabalhadores e os empregadores a se juntar e formar sindicatos. Esse direito é regulado pelo Código do Trabalho.

Fonte: Artigo 137-163 da Lei do Trabalho de 2007 e artigo 86 da Constituição de Moçambique)

**Direito á liberdade de negociação colectiva**

Direito à negociação coletiva é reconhecida pelo Código do Trabalho.

Fonte: Artigo 164-193 da Lei do Trabalho 2007

**Direito á Greve**

Direito à greve é garantida pela Constituição (art. 87) e é regulada nos termos do Código do Trabalho (art. 194-206). No entanto, restrições excessivas sobre o direito à greve (longa lista de serviços essenciais, as sanções penais ou civis excessiva contra os envolvidos em greves não autorizadas), na verdade, frustrar esse direito.

Fonte: Artigo 194-206 da Lei do Trabalho 2007

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 01/13 Trabalho e salários

**Convenção da OIT sobre trabalho e salários:**

Salário mínimo: Convenção 131 (1970)

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

***Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.***

**Salário mínimo**

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

**Pagamentos regulares**

Os salários devem ser pagos em intervalos regulares.

## 02/13 Compensação

**Convenção da OIT sobre Compensação:**

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

***Moçambique ratificou a Convenção 01 apenas.***

**Compensação de horas extras**

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

**Subsídio noturno/compensação por turnos noturnos**

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

**Compensação nos feriados**

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

**Compensação de fim de semana / Feriado**

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

## DECENTWORKCHECK.ORG

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

**Convenções da OIT sobre descanso semanal e férias anuais remuneradas**

Convenção 132 (1970) sobre férias remuneradas

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

***Moçambique ratificou a Convenção 14 apenas.***

**Férias remuneradas**

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

**Pagamento em feriados**

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

**Descanso nos fins de semana**

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

## 04/13 Segurança no emprego

**Convenção da OIT sobre demissão do emprego**

Convenção 158 (1982) sobre demissão do emprego

***Convenção 158 não é ratificada por Moçambique.***

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

**Características do contrato de trabalho**

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

**Contrato por tempo determinado e tarefas permanentes**

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

## DECENTWORKCHECK.ORG

### Período de experiência

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

### Aviso prévio

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

### Indenização por demissão

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

## 05/13 Responsabilidades familiares

### Convenção da OIT sobre responsabilidades familiares:

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

Recomendação 165: trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)

***Moçambique ratificou a Convenção 165 apenas.***

### Licença paternidade

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

### Licença parental

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

### Trabalho flexível

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

## DECENTWORKCHECK.ORG

**06/13 Maternidade e trabalho****Convenções da OIT sobre maternidade e trabalho:**

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

*Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.*

**Assistência médica gratuita**

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

**Trabalho perigoso**

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

**Licença maternidade**

A licença maternidade deve durar pelo menos 14 semanas.

**Renda**

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

**Proteção contra demissões**

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

**Direito de retornar na mesma posição**

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

**Intervalos para amamentação**

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

## DECENTWORKCHECK.ORG

### 07/13 Saúde e segurança no trabalho

#### Convenção da OIT sobre saúde e segurança no trabalho:

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

***Moçambique ratificou a Convenção 81 apenas.***

#### Deveres do empregador

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

#### Equipamentos de proteção gratuitos

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

#### Treinamento

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

#### Sistema de inspeção do trabalho

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

### 08/13 Trabalho e doença

#### Convenções da OIT sobre doença e riscos no trabalho:

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

***Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.***

#### Auxílio-doença

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

#### Rendimento mínimo

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

#### Seguridade no trabalho

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

#### Auxílio por invalidez / Incapacidade

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

## DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 **Seguridade social****Convenções da OIT sobre seguridade social:**

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

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

***Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.***

**Direito à aposentadoria**

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

**Benefício dos dependentes**

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

**Seguro-desemprego**

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

**Auxílio-Invalidez**

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

10/13 **Tratamento justo no trabalho****Convenções da OIT sobre tratamento justo no trabalho:**

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

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

***Moçambique ratificou ambas as Convenções.***

**Igualdade de remuneração**

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

## DECENTWORKCHECK.ORG

### Assédio sexual

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

### Não à discriminação

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

### Direito ao trabalho

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

## 11/13 Crianças no local de trabalho

### Convenções da OIT sobre trabalho infantil:

Idade Mínima: Convenção 138 (1973)

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

***Moçambique ratificou essas convenções.***

### Crianças menores de 15 anos

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

### Trabalho perigoso

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

## DECENTWORKCHECK.ORG

### 12/13 Trabalho forçado

#### Convenções da OIT sobre trabalho forçado:

Trabalho forçado: Convenção 29 (1930)

Abolição do trabalho forçado: Convenção 105 (1957)

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

***Moçambique ratificou ambas as Convenções 29 e 105.***

#### Proibição do trabalho forçado e obrigatório

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

#### Liberdade para mudar de emprego

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

#### Condições de trabalho inhumanas

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

### 13/13 Direitos sindicais

#### Convenções da OIT sobre direitos sindicais:

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

Direito à negociação coletiva: Convenção 98 (1949)

***Moçambique ratificou ambas as Convenções 87 e 98.***

#### Sindicato no trabalho e negociação coletiva

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

#### Liberdade para filiar-se e formar um sindicato

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

#### Direito à greve

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

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Sobre Trabalho Decente e o Comparador de Trabalho Decente

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

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

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

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

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

**Texto: WageIndicator.org e Iftikhar Ahmad  
10 de dezembro de 2017.**