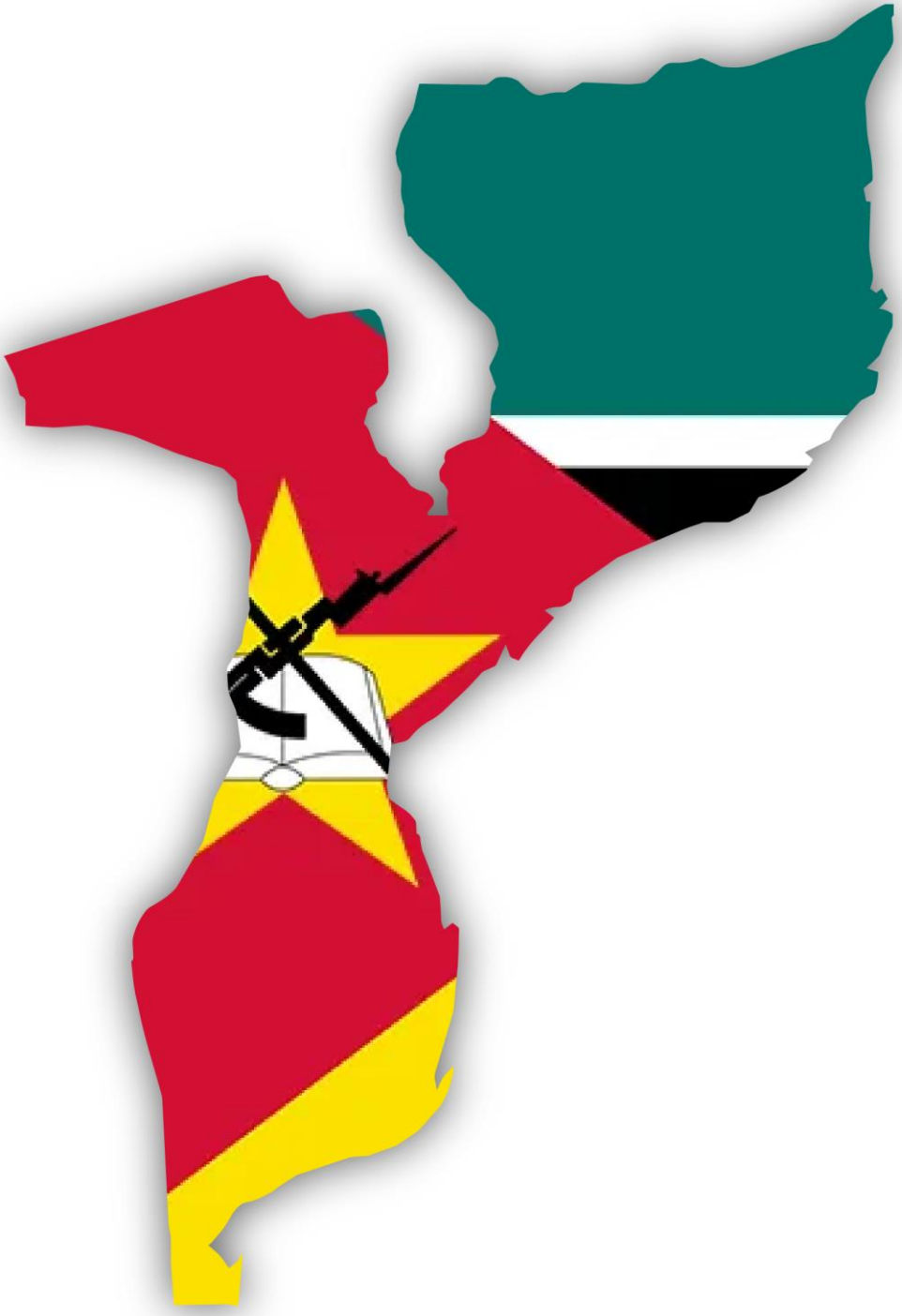
WageIndicator.org



DECENT WORK CHECK
MOZAMBIQUE 2023

Liberat Bigirimana
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Ludmila Caminha Barros is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Mozambque. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Barros L C (2023) *Mozambque Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, June.

For an updated version in the national language, please refer to https://votresalaire.org/Mozambque

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

ÍNDICE

INTRODUCTION 1
Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho 2
01/13 TRABALHO & SALÁRIOS 3
02/13 COMPENSAÇÃO 5
03/13 FÉRIAS ANUAIS &FERIADOS 8
04/13 SEGURANÇA NO TRABALHO 10
05/13 RESPONSABILIDADES FAMILIARES 15
06/13 MATERNIDADE & TRABALHO 17
07/13 SAÚDE & SEGURANÇA 20
08/13 BENEFÍCIOS DE LICENÇA MÉDICA & ACIDENTES DE TRABALHO 22
09/13 SEGURANÇA SOCIAL 25
10/13 TRATAMENTO JUSTO 27
11/13 MENORES E JOVENS 30
12/13 TRABALHO FORÇADO 32
13/13 SINDICATO 34
QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE 37

INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em Junho de 2023. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Mozambique, por favor, consulte: https://meusalario.org/mocambique/

Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho

1. Direito do Trabalho, 2007
2. Nenhuma lei. º 4/2007 da segurança social obrigatória
3. Decreto n º. 53/2007 que aprova o Regulamento da Segurança Social Obrigatória
4. Constituição da República de Moçambique, 2004

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em Junho de 2023. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Mozambique, por favor, consulte: https://meusalario.org/mocambique/

01/13 TRABALHO & SALÁRIOS

Convenções da OIT

Salário Mínimo: Convenção 131 (1970)
Pagamento Regular & protecção salarial: Convenções 95 (1949) e 117 (1962)

Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.

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:

- Direito do Trabalho, 2007

Salário mínimo

De acordo com o artigo 108 do Código de Trabalho de 2007, o salário mínimo é anualmente determinado em Abril pelo governo - que consulta a Comissão Consultiva do Emprego. O salário mínimo em Moçambique é diferenciado por onze (11) setores diferentes.

A Inspeção do Trabalho assegura a observância das obrigações trabalhistas estabelecidas na legislação referente, inclusive a de pagar o salário mínimo. Este Inspetorado monitora a legalidade das relações trabalhistas e tem poder para fiscalizar e orientar a observância das obrigações legais tanto por parte dos empregadores, como por parte dos empregados. Em casos de violação dos preceitos da lei referentes ao salário mínimo, os empregadores podem ser multados em até dez vezes o valor do mesmo por trabalhador vítima da violação. Os sindicatos e as associações dos empregados podem colaborar com as ações do Inspetorado, nos termos da lei, monitorando a aplicação da legislação trabalhista e das convenções coletivas de trabalho.

Fonte: art. 108, 139(d), 259 e 267 do Código 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

02/13 COMPENSAÇÃO

Convenções da OIT

Compensação por horas extras: Convenção 01 (1919)
Trabalho nocturno: Convenção 171 (1990)

Moçambique ratificou a Convenção 01 apenas.

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 nocturno 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 nocturno é um trabalhador cujo trabalho exige a realização de um número substancial de horas de trabalho nocturno que excede um limite especificado (pelo menos 3 horas). A Convenção 171 exige que os trabalhadores nocturnos sejam compensados com tempo de trabalho reduzido ou remuneração mais alta ou benefícios semelhantes. Provisões similares podem ser encontradas na Recomendação sobre o trabalho nocturno nº 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:

- Direito do Trabalho, 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 econômica 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

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 oelo 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

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.

Moçambique ratificou a Convenção 14 apenas.

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:

- Direito do Trabalho, 2007

Férias pagas/ periodo 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 trabalhadoresa 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 repartí-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

04/13 SEGURANÇA NO TRABALHO

Convenções da OIT

Convenção 158 (1982) sobre a rescisão do emprego

Convenção 158 não é ratificada por Moçambique.

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 (indemnização 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 contracto de trabalho por escrito; os trabalhadores com contractos 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 contracto de trabalho antes de romper a relação de trabalho; e os trabalhadores recebem indemnização 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 contractos 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 indemnização por cessação de emprego na rescisão do contracto de trabalho (devido a redundância ou qualquer outro motivo, excepto por falta de capacidade ou má conduta).

Regulamentos sobre segurança no trabalho:

- Direito do Trabalho, 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.

Reformas Relacionadas ao COVID-19

A Declaração do Estado de Emergência constante do Decreto Presidencial n.º 1/2020, de 30 de Março, impôs limitações aos direitos fundamentais consagrados tais como exercício da actividade empresarial e da iniciativa privada, direito ao trabalho, direito à liberdade. O Decreto n. º 12/2020, de 02 de Abril, no artigo 17 n. º 3 permitiu a conversão do trabalho presencial em teletrabalho, determinando a redução do efetivo laboral presencial para uma quantidade não superior a 1/3, com rotatividade das equipas de serviço de 15 em 15 dias. Embora a legislação laboral ainda não tenha estabelecido o regime jurídico do teletrabalho, o Decreto n. º 12/2020, de 02 de Abril, atribuiu a competência ao empregador para definir modalidade do trabalho em casa. O n. º 2 do artigo 6º deste Decreto estabelece que os trabalhadores que se encontram nas circunstâncias elencadas pelas alíneas a), b) e c) do n. º 1 do artigo 6, quais sejam gestantes, trabalhadores com idade igual ou superior a 60 anos, portadores de doença considerada de risco, de acordo com as orientações das autoridades sanitárias, têm prioridade na dispensa da actividade laboral presencial. Permanece a obrigação do empregador de a pagar regularmente a remuneração nos termos contratualmente estabelecidos.

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.

Reformas Relacionadas ao COVID-19

A suspensão do contrato de trabalho tem a vigência máxima de 3 (três) meses, findo os quais e se os motivos da suspensão persistirem, cessa o dever de pagar a remuneração, propiciando, portanto, a cessação do contrato de trabalho e o dever de indemnizar o trabalhador. o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo nacional (artigo 123, n.º5 da LT).

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

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 (witout 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.

Reformas Relacionadas ao COVID-19

O empregador pode promover a cessação da relação de trabalho com alguns trabalhadores, sem prejuízo das indemnizações devidas, recorrendo aos motivos previstos em lei para tal. O Decreto n. º 12/2020, de 02 de Abril (n. º 1 do artigo 28) proibiu a cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores do local do trabalho, em decorrência das medidas de prevenção e controlo da COVID – 19.

Fonte: Artigo 129-130 da Lei do Trabalho 2007

Indemnização por despedimento colectivo ou por eliminição 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 entilited 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

05/13 RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Convenções da OIT

Convenção 156: Convenção dos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (1981)
Recomendação 165: Trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)

Moçambique ratificou a Convenção 165 apenas.

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:

- Direito do Trabalho, 2007

Licença por paternidade

De acordo com o artigo 12,5-6 da legislação laboral, os trabalhadores estão autorizados a licenca de paternidade de um dia integralmente pago em cada dois anos apos 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 nao devem proibir atraves de disposicoes ou clausulas contraturais a proibicao de os trabalhadores perderem o direito de equilibrar o trabalho e a familia desde que estese sejam trabalhadores com responsabilidades familiares.

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.

Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.

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:

- Direito do Trabalho, 2007

Cuidado médico gratuíto

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 a 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 nocturno, 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

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.

Reformas Relacionadas ao COVID-19

Em caso de funções que não podem ser prestadas remotamente, caberá ao empregador manter o pagamento da remuneração, durante o período de afastamento acordado entre ambos, acompanhar a situação de saúde do trabalhador, o progresso da pandemia e das medidas impostas pelas autoridades competentes, promovendo o seu regresso logo que estejam reunidas as condições para o efeito e ao abrigo da rotatividade acordada, pois apesar de não se confundir com dispensa do trabalho, a situação de ausência vai ser amparada pelo regime das faltas justificadas previamente autorizadas pelo empregador.

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

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 Inspecção do Trabalho: 81 (1947)

Moçambique ratificou a Convenção 81 apenas.

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 inspecção do trabalho central, independente e eficiente deve estar presente.

Regulamentos sobre saúde e segurança:

- Direito do Trabalho, 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 proteção 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 Inspecção-Geral do Trabalho (IGT) e determina os poderes de inspecção.

Fonte: Artigo 216 do Código do Trabalho

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

Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.

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/invalidez 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:

- Direito do Trabalho, 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.

Reformas Relacionadas ao COVID-19

São consideradas justificadas as faltas cometidas pelo trabalhador com diagnóstico positivo de COVID – 19 ou com filhos e/ou menores sob a sua responsabilidade com COVID – 19, nos termos do artigo 103,alínea d) e e) da Lei do Trabalho, mas não são remuneradas pelo empregador (artigo 105, n.º 3 da Lei do Trabalho). Para os casos de doença contagiosa, tal qual COVID – 19, o subsídio é pago sem exigência do período de espera – artigo 20, alínea b) do Regulamento de Segurança Social Obrigatória, aprovado pelo Decreto 51/2017, de 09 de Outubro.

O subsídio por doença é pago até ao máximo de 365 dias contínuos. Caso o impedimento se prolongue por mais de quinze dias, é possível a suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador. cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos (artigo 122, n.º 4 da Lei do Trabalho).

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.

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).

Moçambique ainda não ratificou acima de Convenções.

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:

- Nenhuma lei. º 4/2007 da segurança social obrigatória
- Decreto n º. 53/2007 que aprova o Regulamento da Segurança Social Obrigatória

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 n º 53/2007

Dependentes / Pensão de sobrevivência

As leis acima ptotegem a prestação de pensoes 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 n º 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 pensoes 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 n º 53/2007

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.

Moçambique ratificou ambas as Convenções.

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:

- Direito do Trabalho, 2007
- Constituição da República de Moçambique,

Igualdade de retribuíção

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 & 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

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

11/13 MENORES E JOVENS

Convenções da OIT

Idade mínima: Convenção 138 (1973)
Piores Formas de Trabalho Infantil: Convenção 182 (1999)

Moçambique ratificou essas convenções.

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:

- Direito do Trabalho, 2007
- Constituição da República de Moçambique, 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. O Conselho de Ministros promulgou o Decreto (No. 68/2017) proibindo o emprego de crianças mais jovens que 18 anos em setores determinados e atividades econômicas específicas. o Decreto referido enumera todas as atividades consideradas perigosas para as crianças.

Fonte: Artigo 23-25 dea Lei de Trabalho 2007

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.

Moçambique ratificou ambas 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:

- Direito do Trabalho, 2007
- Constituição da República de Moçambique, 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 º 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

Condições de Trabalho Desumanas

De acordo com o artigo 85 do Código do Trabalho, a jornada de trabalho consiste em 8 horas diárias e 48 horas semanais. A jornada de trabalho diária pode ser prolongada para 09 horas por dia, desde que o trabalhador receba meio dia de trabalho a mais por semana, além do repouso semanal já existente. Quando houver razões concretas para a extensão da jornada de trabalho, o empregado pode trabalhar até 96 horas extras por trimestre. Contudo, as horas extra semanais não podem exceder o limite de 8 horas por semana e 200 horas por ano.

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)

Moçambique ratificou ambas 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 econômica 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 econômicos. É incidental e corolário ao direito de organizar previsto na convenção 87 da OIT.

Regulamentos sobre os sindicatos:

- Direito do Trabalho, 2007
- Constituição da República de Moçambique, 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. A discriminação baseada em atividades sindicais é expressamente proibida pela Lei do Trabalho, vedando também práticas análogas ou correlatas, tais como: condicionar a contratação de um empregado à sua adesão ou não adesão a determinado sindicato ou associação; obrigá-lo a se retirar de sindicato ou associação a que pertença; aplicar punição a um empregado porque este promoveu ou participou de da defesa de direitos coletivos, nos limites legais; transferir o empregado ou impor qualquer forma de sanção porque a pessoa exerceu seu direito de participar em estruturas de representação coletivas.

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. Os sindicatos têm o direito de representar os trabalhadores na negociação e na assinatura de acordos coletivos de trabalho. O acordo coletivo regulamenta a relação entre os sindicatos e os empregadores que aderem a ele. São itens essenciais do acordo coletivo: o seu prazo de validade, o âmbito territorial onde se aplica, quais os sindicatos, associações de empregadores incluídos. Os acordos coletivos vigoram até serem modificados ou substituídos por outro acordo coletivo.

O acordo coletivo deve ser depositado no Ministério do Trabalho no prazo de 20 dias a partir da data da assinatura, para o devido registro e verificação da observância das disposições legais.

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). Os trabalhadores têm direito de fazer greve com o objetivo de promover e proteger seus direitos laborais e sociais. A decisão de entrar em greve deve ser tomada pelos sindicatos e associações representativas dos trabalhadores após consulta com seus membros.

O direito à greve não deve ser exercido antes que sejam tentados métodos alternativos de resolução de disputas. Se há acordo coletivo de trabalho em vigor, os empregados não devem entrar em greve, com exceção feita a graves violações por parte dos empregadores e após a exaustão dos meios alternativos propostos pela lei para a resolução da disputa.

Trabalhadores em greve não devem obstruir os acessos aos edifícios da empresa contratante, sendo-lhes vedado o recurso à violência, coação, intimidação ou qualquer outro meio fraudulento visando forçar a adesão de outros trabalhadores à greve. Os empregadores também são proibidos de realizar "locautes", isto é, de adotar medidas que impeçam os empregados de exercer normalmente suas atividades laborais.

Fonte: Artigo 194-206 da Lei do Trabalho 2007

QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE

O texto deste documento foi atualizado pela última vez em Junho de 2023. Para o texto mais recente e atualizado sobre Emprego e Legislação Trabalhista em Mozambique, por favor, consulte: https://meusalario.org/mocambique/

DECENETWORKCHECK.ORG

Verificar

DecentWorkCheck Moçambique é um produto de WageIndicator.org e www.meusalario.uol.com.br/main

significa que a regulamentação nacional é OK

significa que a regulamentação nacional não esta OK

01/13 Trabalho e salários

		Legislação Nacional	SIM	NO
1.	Ganho menos do que o salário minimo anunciado pelo Governo/Parceiros sociais		☐	☐
2.	O meu salário é pago com regularidade. *(Diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente)*		☐	☐

02/13 Compensação

3.	As horas extraordinárias são mais bem pagas do que as horas normais de trabalho		☐	☐
4.	Sempre que trabalho em horário noturno, eu sou remunerado		☐	☐
5.	Eu tenho direito à compensação da jornada, quando tenho que trabalhar nos finais de semanas e feriados		☐	☐
6.	Sempre que trabalho nos finais de semanas ou feriados, eu sou remunerado		☐	☐

03/13 Férias anuais e trabalho nos feriados

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

04/13 Segurança no Trabalho

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

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

DECENETWORKCHECK.ORG

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

DECENETWORKCHECK.ORG

09/13 Seguridad Social

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

10/13 Tratamento justo no trabalho

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

11/13 Trabalho infantil

41.	No meu local de trabalho, é proibido o trabalho de menores de 16 anos	☺	☐	☐
42.	No meu local de trabalho, é proibido trabalho perigoso para menores de 18 anos	☺	☐	☐

** 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	☻	☐	☐
44.	Meu empregador mantém o local de trabalho livre de trabalho forçado ou correlato	☻	☐	☐
45.	As minhas horas totais de trabalho, incluíndo as horas extraordinárias, não ultrapassam as 56 horas semanais	☻	☐	☐

13/13 Direitos sindicais

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

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.