

Compreendendo a Lei de Trabalho de Moçambique um guia para sindicalistas



Compreendendo a Lei de Trabalho de Moçambique um guia para sindicalistas



Capítulos

Capítulo 1

7

Princípios Fundamentais

A. Princípio Fundamentais

1. Princípios Fundamentais
2. Sectores de propriedade dos meios de produção
3. Direito de coordenação
4. Princípio de justiça
5. Princípio de Igualdade
6. Princípio liberdade de associação
7. Princípio de liberdade de constituir, participar e aderir a partidos políticos
8. Princípio de liberdade de consciência, de religião e de culto
9. Direito de recorrer aos tribunais e a função dos tribunais
10. Direito ao trabalho
11. Infância e juventude
12. Direito à retribuição e segurança no emprego
13. Direito de associação profissional e sindical
14. Direito à greve e proibição de lock-out
15. Direito à assistência na incapacidade e na velhice
16. Protecção de trabalhadores portadores de HIV/SIDA

Princípios Fundamentais

14

B. Princípio da lei do Trabalho

1. Princípio de liberdade contratual
2. Princípio de liberdade contratual
3. Princípio de direito ao trabalho
4. Princípio de não discriminação
5. Princípio de tratamento mais favorável
6. Princípio de liberdade de associação

Capítulo 2	18
Âmbito de aplicação da Lei do Trabalho	
Capítulo 3	19
Protecção da dignidade do trabalhador	
Capítulo 4	20
Protecção da maternidade e da paternidade	
Capítulo 5	21
Fontes do direito de trabalho	
Capítulo 6	22
Contrato de trabalho	
Capítulo 7	23
Capacidade para o trabalho	
Capítulo 8	24
Trabalho de menores	
Capítulo 9	25
Trabalho de portador de deficiência	
Capítulo 10	26
Trabalhador- estudante	
Capítulo 11	27
Acesso de emprego para jovens	
Capítulo 12	28
Trabalhador emigrante	
Capítulo 13	29
Trabalhador estrangeiro	
Capítulo 14	30
Formação do contrato de trabalho	
Capítulo 15	31
Contrato de adesão	

Capítulo 16	32
Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores	
Capítulo 17	33
Contrato de trabalho temporário	
Capítulo 18	34
Duração do contrato de trabalho	
Capítulo 19	35
Contrato a prazo certo	
Capítulo 20	36
Contrato a prazo incerto	
Capítulo 21	37
Período probatório	
Capítulo 22	38
Invalidez do contrato de trabalho	
Capítulo 23	39
Direitos do trabalhador	
Capítulo 24	41
Deveres do trabalhador	
Capítulo 25	43
Modificação do contrato de trabalho	
Capítulo 26	45
Duração de trabalho	
Capítulo 27	47
Interrupção da prestação do trabalho	
Capítulo 28	49
Remuneração – regime geral	
Capítulo 29	50
Remuneração – regime especial	

Capítulo 30 Garantia salarial	51
Capítulo 31 Suspensão do contrato de trabalho	52
Capítulo 32 Cessação do contrato de trabalho	54
Capítulo 33 Procedimento disciplinar	56
Capítulo 34 Processo disciplinar	57
Capítulo 35 Invalidez do processo disciplinar	59
Capítulo 36 Direitos colectivos	60
Capítulo 37 Negociação colectiva	62
Capítulo 38 Higiene, segurança e saúde no trabalho	64
Capítulo 39 Acidentes de trabalho	65
Capítulo 40 Descaracterização do acidente de trabalho	66
Capítulo 41 Doença profissional	67
Capítulo 42 Direitos e garantias resultantes de acidente de trabalho e doença profissional	68
Capítulo 43 Segurança social	69

Introdução

Estas leis nacionais do trabalho foram simplificadas como parte de uma iniciativa para empoderar e fortalecer os sindicatos em Moçambique. Esta simplificação das leis nacionais do trabalho é uma componente de um projecto trienal, implementado pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF), com o apoio do SASK (Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia).

Especiais agradecimentos ao consultor técnico Carlos A Simbine, que trabalhou incansavelmente e pilotou as leis nacionais simplificadas do trabalho com os trabalhadores moçambicanos. Espera-se que estas leis simplificadas sejam uma ferramenta útil para os líderes sindicais assistirem os seus membros com eficácia nas suas actividades quotidianas de defesa e promoção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, as leis simplificadas irão melhorar a capacidade dos líderes sindicais de organização e negociação no local de trabalho. Para os trabalhadores e membros do sindicato as leis irão desenvolver as suas capacidades e permitir-lhes defender e pugnar pelos seus direitos no local de trabalho.

Também estamos gratos a todos os líderes sindicais, trabalhadores em transportes, mulheres líderes e a todos os intervenientes que nos prestaram informações cruciais e feedback que contribuíram para a elaboração desta brochura.

Por último, mas não menos importante, gostaríamos de agradecer aos quadros da ITF que nos ajudaram com as leis, em especial à equipa de produção, educação da ITF e ao gabinete regional ITF África os seus esforços envidados no sentido de fazer destas leis simplificadas e do projecto lusófono um êxito.

Solidariamente,

Joseph Katende
Secretário regional, ITF África

Capítulo 1

Princípios Fundamentais

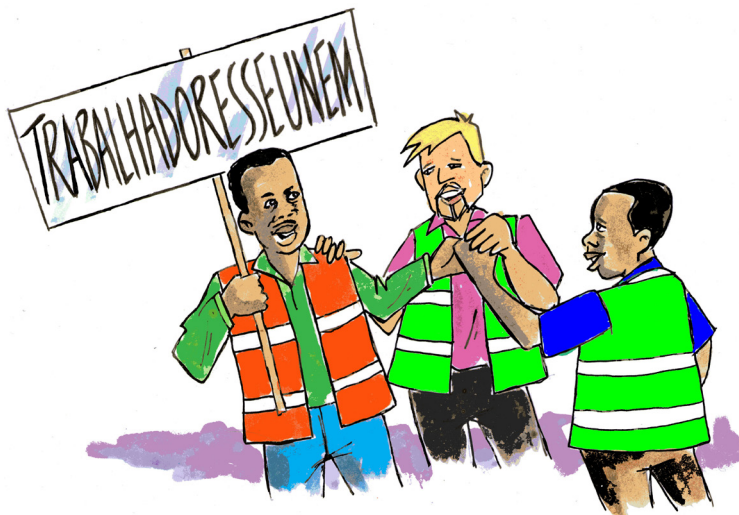
Conceito

Os princípios fundamentais não são por si normas nem leis, apesar de aparecerem em vários instrumentos legais. São eles ideais que fundamentam toda a dinâmica das leis.

Eles podem se dividir em princípios constitucionais, que dominam a totalidade de uma nação e princípios especiais, que são próprios do sector em análise, e no nosso caso, a Lei do Trabalho.

A. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

1. Princípios Fundamentais



A organização económica e social da República de Moçambique visa a satisfação das necessidades essenciais da população e a promoção do bem-estar social e assenta nos seguintes princípios fundamentais:

valorização do trabalho, nas forças de mercado, na iniciativa dos agentes económicos, na coexistência do sector público, do sector privado e do sector cooperativo e social, na propriedade pública dos recursos naturais e de meios de produção de acordo com o interesse colectivo, na protecção do sector

cooperativo e social de propriedade dos meios de produção, na acção do Estado como regulador e promotor do crescimento e desenvolvimento económico e social – art. 97º da Constituição da República.

2. Sectores de propriedade dos meios de produção

A economia nacional garante a coexistência de três sectores de propriedade dos meios de produção:

- a) O sector público onde os meios de produção são propriedade e gestão pertence ao Estado ou a outras entidades públicas;
- b) O sector privado é constituído pelos meios de produção cujas propriedades ou gestão pertencem a pessoas singulares ou colectivas privadas, sem prejuízo do
- c) Sector cooperativo e social que compreende especificamente, os meios comunitários possuídos e regidos por comunidades locais, os meios de produção destinados à exploração colectiva por trabalhadores, os meios de produção possuídos e geridos por pessoas colectivas, sem carácter lucrativo, que tenham como principal objectivo a solidariedade social, designadamente, entidades de natureza mutualista – art. 99º da Constituição República.

3. Direito de coordenação

O Estado é quem promove e coordena a actividade económica quer por via directa quanto indirecta para a solução dos problemas fundamentais do povo e para a redução das desigualdades sociais e regionais, onde os seus investimento desempenham um papel impulsionador na promoção do desenvolvimento equilibrado - *art. 101º da Constituição da República.*

4. Princípio de justiça

A constituição da República estabelece o princípio de justiça. Toda a actuação do Estado tem como objectivos a edificação de uma sociedade de justiça social e a criação do bem-estar material, espiritual e qualidade de vida dos cidadãos, a promoção de direitos humanos e da igualdade de pessoas perante a lei – al. c) do art. 11º da Constituição da República.

5. Princípio de Igualdade

- a) O princípio de igualdade preconiza que todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor da pele, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.
- b) Dentro deste princípio, encontramos o princípio de igualdade do género, segundo o qual, o homem e a mulher são iguais em todos os domínios da via política, económica, social e cultural.
- c) Os portadores de deficiência gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres com ressalva do exercício ou cumprimento daqueles para os quais, em razão da deficiência, se encontrem incapacitados.
- d) No âmbito de deveres com a comunidade, todo o indivíduo tem o dever de servir a comunidade pondo o seu serviço e as suas capacidades físicas e intelectuais, trabalho na medida das suas possibilidades e capacidades, e, pagar as contribuições e impostos.

Um trabalhador que assim quer ser considerado, o pagamento de imposto através do seu rendimento de trabalho, contribui para o crescimento da nação – *artigos 35.º a 37.º da Constituição da República.*

6. Princípio liberdade de associação

O cidadão goza de liberdade de associação. Assim, as organizações sociais e as associações têm direito de prosseguir os seus fins, criar instituições destinadas a alcançar os seus objectivos específicos e possuir património para a realização das suas actividades.

São proibidas as associações armadas ou paramilitares e as que promovam a violência, o racismo, a xenofobia ou que prossigam fins contrários à lei – *art. 52.º da Constituição da República.*

7. Princípio de liberdade de constituir, participar e aderir a partidos políticos

Todos os cidadãos gozam da liberdade de constituir ou participar em partidos políticos, sendo que a adesão aos partidos políticos é voluntária e deriva da liberdade dos cidadãos de se associarem em torno dos mesmos ideais políticos – *art. 53.º da Constituição da República*.

8. Princípio de liberdade de consciência, de religião e de culto

O Estado moçambicano é laico, ou seja, não confessa nem se simpatiza com nenhuma confissão religiosa.

Assim, os cidadãos gozam de liberdade de praticar ou de não praticar uma religião. Resulta que ninguém pode ser discriminado, perseguido, prejudicado, privado de direitos, beneficiado ou isento de deveres por causa da sua fé, convicção ou prática religiosa – *art. 54.º da Constituição da República*.

9. Direito de recorrer aos tribunais e a função dos tribunais

O cidadão tem direito de recorrer aos tribunais contra os actos que violem os seus direitos e interesses reconhecidos pela Constituição e pela lei.

Os tribunais têm como objectivo garantir o respeito pelas leis, garantir e reforçar a legalidade como factor da estabilidade jurídica, assegurar os direitos e liberdades dos cidadãos, assim como os interesses jurídicos dos diferentes órgãos e entidades com existência legal.

As decisões dos tribunais são de cumprimento obrigatório para todos os cidadãos e demais pessoas jurídicas e prevalecem sobre as de outras autoridades.

Nas causas submetidas ao julgamento os tribunais não podem aplicar leis ou princípios que ofendam a Constituição.

No país existem as seguintes espécies de tribunais:

Tribunal Supremo – julga recursos das decisões dos tribunais intermédios de recurso;

Tribunal Administrativo – julga conflitos onde pelo menos uma parte é uma entidade pública;

Tribunais judiciais (dentro deles se encontram os tribunais judiciais de trabalho).
Veja o art. 212º a 223º da Constituição da República.

O Conselho Constitucional – existe para resolver questões a ele interpostas que violem a Constituição;

A lei orgânica de organização da jurisdição comporta o Tribunal Intermédio de Recurso – julga recursos das decisões dos tribunais comuns.

10. Direito ao trabalho

A constituição preconiza que o “trabalho constitui direito e dever de cada cidadão”. Cada cidadão tem direito à livre escolha da sua profissão sendo que o trabalho compulsivo é proibido.

Não constitui trabalho compulsivo a actividade efectuada no âmbito de legislação penal.

O Estado dignifica e protege o trabalho por considerar força motriz do desenvolvimento. Assim, proguna a justa repartição dos rendimentos do trabalho.

O Estado defende que o trabalho igual deve corresponder salário igual – *art. 84º da Constituição da República.*

11. Infância e juventude

É proibido o trabalho de crianças em idade de escolaridade obrigatória quer em qualquer outra.

O Estado, em cooperação com as associações representativas dos pais e encarregados de educação, as instituições privadas e organizações juvenis, adopta uma política nacional de juventude capaz de promover e fomentar a formação profissional dos jovens, o acesso ao primeiro emprego e o livre desenvolvimento intelectual e físico – *art.123 º da Constituição da República.*

12. Direito à retribuição e segurança no emprego

O trabalhador tem direito à justa remuneração, descanso, férias e à reforma nos termos da lei.

O direito de segurança no emprego se subdivide em duas vertentes:

- a) Direito à protecção, higiene, segurança e higiene no trabalho;
- b) Direito à manutenção permanente do emprego, daí que, o trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei – *art. 85º da Constituição da República*.

13. Direito de associação profissional e sindical

Os trabalhadores têm direito a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos.

As associações sindicais e profissionais devem reger-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, basear-se na activa participação dos seus membros em todas as suas actividades e de eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos.

As associações sindicais e profissionais são independentes do patronato, do Estado, dos partidos políticos e das igrejas ou confissões religiosas.

A lei regula a criação, união, federação e extinção das associações sindicais e profissionais, bem como as respectivas garantias de independência e autonomia, realtivamente ao patronato, ao Estado, aos partidos políticos e às igrejas e confissões religiosas – *art. 86º da Constituição da República*.

14. Direito à greve e proibição de lock-out

Aos trabalhadores é reconhecido o direito à greve, sendo regulado por lei o seu exercício.

Há limites na lei para o exercício do direito à greve nos serviços e actividades essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade e da segurança nacional.

Antes e durante o exercício da greve é proibido o lock-out. Constitui lock-out, quando a entidade empregadora ao se aperceber da greve na sua empresa, decide em encerrar a empresa ou ainda, dar férias colectivas a todos os trabalhadores como forma de evitar os efeitos da greve – *art. 87º da Constituição da República*.

15. Direito à assistência na incapacidade e na velhice

A constituição estabelece que todos os cidadãos têm direito à assistência em caso de incapacidade e na velhice. O Estado promove e encoraja a criação de condições para a realização deste direito - *95ª da Constituição da República*.

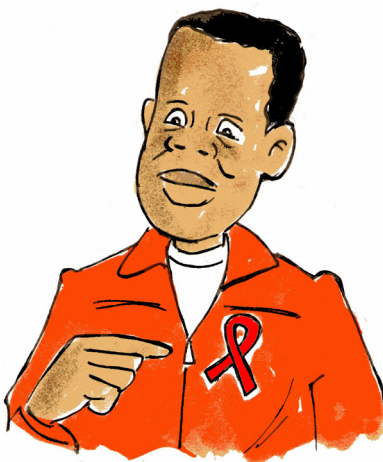
16. Protecção de trabalhadores portadores de HIV/SIDA

A Lei nº5/2002 de 5 de Fevereiro, foi aprovada por causa de efeitos da pandemia que vem assumindo proporções que chegam a ameaçar o exercício dos direitos fundamentais dos cidadãos.

O principal objectivo é garantir que todos os trabalhadores e candidatos a emprego não sejam discriminados nos locais de trabalho ou quando se candidatam a emprego, por serem suspeitos ou portadores do HIV/SIDA, estabelecendo as seguintes medidas:

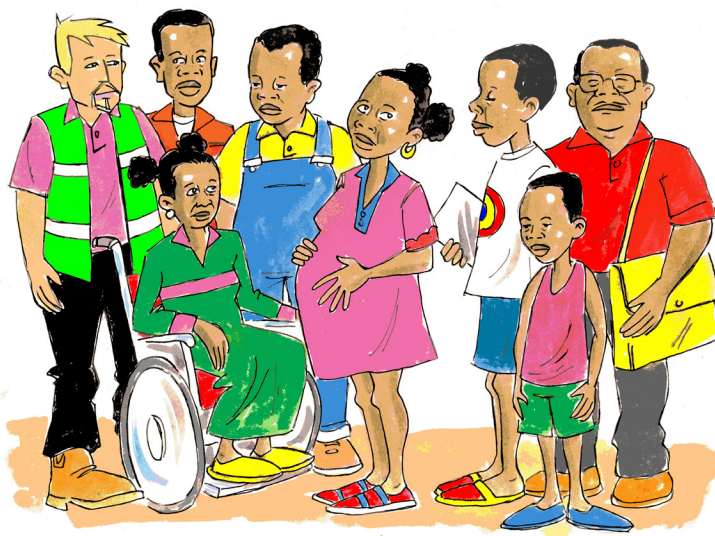
- A proibição de testes de HIV/SIDA aos trabalhadores ou candidatos a emprego;
- Privacidade e confidencialidade do trabalhador sobre a sua condição de seropositivo no local de trabalho;
- Direito a reorientação profissional ao trabalhador infectado com HIV/SIDA;
- Direito de assistência médica e medicamentosa;
- Regime especial de faltas e licenças;
- Proibição de despedimento pelo facto de o trabalhador estar infectado pelo HIV/SIDA;
- Regime de indemnizações e sanções.

Sobre este assunto consulte a Lei nº5/2002 de 5 de Fevereiro – Lei de Protecção de Trabalhadores Portadores de HIV SIDA.



B. PRINCÍPIOS DA LEI DO TRABALHO

1. Princípio de liberdade contratual



O princípio de igualdade é constitucional, senão universal da pessoa humana. Todas as pessoas porque são pessoas, diferentes de outros animais, são iguais perante a lei, independentemente da sua origem, etnia, religião, cor entre outras diferenças naturais.

Este princípio no direito de trabalho traduz-se em o empregador não deve diferenciar o tratamento dos seus trabalhadores, baseando-se em critérios pouco dignos, tais como, origem, a tribo, etnia, raça, o deficiência, ou qualquer outro critério que não seja de competência e qualificação académica ou profissional.

O n.º 1 do art. 54 da Lei do Trabalho estabelece que “Ao trabalhador é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei”

O princípio de igualdade é também avaliado em função das pessoas a que deve ser aplicado. Por exemplo, não se pode exigir tratamento igual, a pessoa de condição física diferente. Daí que o princípio de igualdade deve ser aplicado caso a caso, por outras palavras, o princípio de igualdade só deve ser aplicado em pessoas com condição física igual, circunstâncias iguais, ambiente igual, entre outros.

A lei do trabalho prevê situações em que o tratamento igual pode ser desigual.

Isto não é uma ilegalidade, nem violação da lei. Resulta de uma necessidade de o Estado ao olhar ao universo dos seus cidadãos, aperceber-se que alguns, por várias razões naturais ou acidentais, não têm as mesmas oportunidades.

Para corrigir esta situação, criaram-se normas que defendem melhor os interesses dessas pessoas desfavorecidas. Acontece isso no caso de pessoas deficientes, menores órfãos, zona de origem, etc.

Exemplos de tratamento desigual:

- Direito a não discriminação – n.º 1 do art. 4;
- Direitos especiais da mulher trabalhadora – art. 11;
- Trabalhador emigrante – art. 30;
- Trabalhador estrangeiro – art. 31;
- Trabalhador estudante – art. 29;
- Trabalho de menores – art. 23;
- Trabalho de portador de deficiência – art. 28, entre outros.

2. Princípio de liberdade contratual

O contrato de trabalho rege-se pelo princípio de liberdade. É pressuposto deste princípio que as partes, o trabalhador e entidade empregadora, são livres de fixar, alterar, modificar as cláusulas que regem o contrato, desde que não violem os princípios e regras estabelecidas na Lei do Trabalho.

3. Princípio de direito ao trabalho

Este princípio é também constitucional, traduz-se em o toda a pessoa tem direito de ter acesso ao trabalho, desde que reúnam os requisitos exigidos ao posto.

O princípio de direito de trabalho, complementa o princípio de igualdade, pois, a uma dada função onde certos requisitos são exigidos, devem ser dados oportunidades iguais a todas as pessoas que preenchem esses requisitos, considerando-se desde o princípio, como potenciais candidatos e só se selecciona o melhor.

4. Princípio de não discriminação

Este princípio, prescreve que as empresas não podem vedar o trabalho de um candidato, pelo facto de pertencer a uma certa religião, etnia, tribo, raça, estado social, origem ou qualquer outro critério que não seja de competência profissional.

Contudo, podemos encontrar, a discriminação positiva, o mesmo que dissemos no princípio de igualdade.

Para certas pessoas que não se encontram em condições normais, o Estado define políticas específicas para lhes enquadrar.

Sobre este princípio pode se ainda consultar o art. 4 da Lei do Trabalho.

5. Princípio de tratamento mais favorável

O princípio de tratamento mais favorável é um dos princípios da própria Lei do Trabalho. Este princípio preconiza que os instrumentos, regulamentos colectivos de trabalho e contratos podem retirar normas não obrigatórias da Lei do Trabalho se as mesmas estabelecerem condições mais favoráveis para o trabalhador.

Na Lei do Trabalho existem normas que não são de cumprimento obrigatório, deixando espaço para que a entidade empregadora e o trabalhador façam regulamentos no exercício do princípio de liberdade contratual. Ainda que assim, não podem, com pretexto de estar-se a exercer a liberdade contratual, criar regras que conferem condições desfavoráveis ao trabalhador.

Veja sobre este princípio:

- art. 17 da Lei do Trabalho.
- art. 14 e nº2 do art.15 – dá nos exemplos de regulamentos não obrigatórias.

6. Princípio de liberdade de associação

O princípio de liberdade de associação na Lei do Trabalho, traduz-se em aos trabalhadores e empregadores é lhes assegurado, sem discriminação e sem qualquer autorização prévia, o direito de se constituírem em organização de sua escolha e de se filiarem nelas para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses.

- Pode aprofundar a materialização deste princípio a partir do art. 137 da Lei do Trabalho.

Capítulo 2

Âmbito de aplicação da Lei do Trabalho

A Lei do Trabalho aplica-se em relações jurídicas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregadores e trabalhadores do direito privado independentemente da sua nacionalidade, desde que se encontrem a exercer as suas actividades no território nacional.

Serão reguladas pela Lei do Trabalho, as relações de trabalho subordinado estabelecidas entre instituições públicas e seus trabalhadores que não sejam funcionários do Estado.

Estão cobertas pela Lei do Trabalho, as relações jurídicas de trabalho constituídas entre as Organizações Não-Governamentais, bem como ao sector cooperativo no que toca à trabalhadores assalariados.

Excluem-se também na Lei do Trabalho, relações jurídicas de trabalho que sejam objecto de regulação específica, como por exemplo: as relações jurídicas de trabalho dos funcionários do Estado e dos trabalhadores ao serviço de Autarquias Locais.

Para mais informação leia os artigos 2 e 3 da Lei do Trabalho.

Capítulo 3

Protecção da dignidade do trabalhador

No âmbito da protecção dos direitos da personalidade e da dignidade do trabalhador é lhe reconhecido o direito à reserva da intimidade da sua vida privada.

Assim, é proibido ao empregador exigir ao trabalhador durante o trabalho ou contratação, informações da vida privada, o médico que lhe for solicitado exame pelo empregador revelar outra senão aquela que foi estritamente solicitada, a utilização de meios de vigilância à distância com o fim de controlar o desempenho profissional do trabalhador, a violação de correspondência do trabalhador efectuada por qualquer meio de comunicação privada.

A privacidade de informação não se aplica nos casos em que a lei permite ou a própria natureza do trabalho assim o requeira.

Para mais informação veja SECÇÃO II do CAPÍTULO I da Lei do Trabalho – os artigos 5 e seguintes.

Capítulo 4

Protecção da maternidade e da paternidade



Aos pais e tutores são garantidos direitos no exercício da sua função social sem prejuízo da realização profissional.

A Lei garante à mãe, pai ou tutor direito relacionado com a maternidade, paternidade e cuidado dos filhos na sua infância, dependendo da informação a ser dada ao empregador como por exemplo, sessenta dias imediatamente a seguir ao parto; direito de aleitamento materno em dois períodos de meia hora ou num período único de uma hora por cada dia; não realizar, sem perda de remuneração, de trabalhos não aconselháveis ao estado de gravidez; não ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto, além de férias normais, o trabalhador tem direito a uma licença de um dia, de dois em dois anos.

Para mais informação, veja a SECÇÃO III do CAPÍTULO I da Lei do Trabalho.

Capítulo 5

Fontes do direito de trabalho

A Lei do Trabalho fala das fontes, ou seja, actos susceptíveis de dar origem ao direito de trabalho.

Assim, são fontes do direito do trabalho: a Constituição da República, as leis aprovadas pela Assembleia da República e do Governo, os tratados e convenções internacionais, e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Para mais informação, veja a SECÇÃO II do CAPÍTULO II da Lei do Trabalho.

Capítulo 6

Contrato de trabalho



No exercício do direito de liberdade contratual, entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, designada por trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade física ou intelectual à outra pessoa, designada por empregador, sob autoridade e sua direcção, mediante remuneração.

Deste modo, presume-se que existe contrato de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada com conhecimento e sem oposição do empregador.

É equiparado ao contrato de trabalho a prestação de serviço que se realiza com autonomia coloca o prestador numa situação de subordinação económica perante o empregador.

Não é contrato de trabalho, o trabalho em regime de avença, a actividade prestada em regime livre dentro do período de trabalho, mas que não preenche o período normal de trabalho.

O trabalho em regime de avença é admitido para prestação de actividades que não fazem parte do processo produtivo normal, e nem preenchem o período normal.

Para aprofundar este conceito leia a SECÇÃO I do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 7

Capacidade para o trabalho

Regra geral a capacidade para o trabalho inicia aos vinte e um anos, chama-se esta de capacidade civil.

Existe outro tipo de capacidade determinada pela profissão. Aqui, por mais que tenha a capacidade civil, não poderá exercer a sua actividade, por exemplo, para ser médico, engenheiro, contabilista, advogado, entre outros, exige-se a carteira de habilitação profissional dessas mesmas profissões.

Para mais informação veja SECÇÃO II do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 8

Trabalho de menores



Em alguns casos a Lei do Trabalho permite que menores, ou seja, pessoas que ainda não atingiram a idade de vinte e um anos, poderem ser contratados, criando condições dentro das quais tais contratos devem ser celebrados, nomeadamente, adopção de medidas que proporcionem ao menor condições de trabalho adequadas a sua idade, saúde, segurança, educação ou formação profissional e desenvolvimento físico, psíquico e moral; não ocupar o menor com idade inferior a dezoito anos a tarefas perigosas ou de grande esforço físico; o horário de trabalho de menores de idade compreendida entre quinze a dezoito anos não deve exceder sete horas diárias e trinta e oito horas semanais.

Para todos efeitos, é proibido empregar menor abaixo de doze anos, sendo que para os menores compreendidos entre doze e quinze anos só por diploma do Conselho de Ministros.

Para mais informação veja a SUBSECÇÃO I da SECÇÃO II do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 9

Trabalho de portador de deficiência



A Lei do Trabalho impõe ao empregador o dever de adoptar medidas adequadas para que o trabalhador portador de deficiência ou doença crónica goze os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores.

Mais ainda, o Estado, em coordenação com as associações sindicais e de empregadores, estimula e apoia a promoção do emprego de pessoas deficientes no que toca ao acesso do emprego e à criação de condições de prestação da actividade em conformidade com a sua aptidão.

Para mais informação, leia a SUBSECÇÃO II do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 10

Trabalhador-estudante



Define-se como trabalhador-estudante aquele que presta a sua actividade estando a frequentar, em instituição de ensino, cursos para desenvolver e aperfeiçoar as suas aptidões, em especial, as técnico-profissionais, mediante autorização do empregador.

Não faz a lei distinção sobre a formação de ensino geral, somente, focaliza em especial, aquela que seja técnico-profissional.

A autorização que faz depender a frequência de curso poderá ser dada no momento da celebração do contrato ou durante a vigência do mesmo.

Para mais informação, leia a SUBSECÇÃO III do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 11

Acesso de emprego para jovens



No âmbito da promoção de emprego e cada vez maior acesso de jovens ao estágio pré-profissional, a Lei do Trabalho adoptou mecanismos que garantam esses objectivos, designadamente:

- A consagração de celebração de contrato de trabalho a prazo para jovens recém-formados;
- A livre renovação de contratos de trabalho por tempo determinado até ao limite de oito anos;
- Relação de regime de reforma como oportunidade para o acesso de emprego a jovens;
- A concessão de benefícios fiscais ao empregador que receber estudantes finalistas em regime de estágio pré-profissional.

Para mais informação, leia a SECÇÃO III CAPÍTULO VII da Lei do Trabalho.

Capítulo 12

Trabalhador emigrante

No plano da livre circulação de pessoas, o Estado estabeleceu mecanismos apropriados para proteger os cidadãos nacionais que trabalham e fixam a residência em território estrangeiro.

Através de acordos com esses países, o Estado procura garantir que os cidadãos nacionais gozem dos mesmos direitos e deveres como se de cidadãos nacionais desses Estados se tratasse.

Para mais informação leia a SUBSECÇÃO IV do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 13

Trabalhador estrangeiro

Contrariamente ao trabalhador emigrante, a lei também regula sobre o trabalhador estrangeiro que se encontre a exercer actividades no território moçambicano, conferindo os mesmos direitos e deveres como se de trabalhador nacional se tratasse.

Ainda assim, a Lei do Trabalho prevê mecanismos de controlo no âmbito de imigração, protecção da mão-de-obra nacional, e melhor monitoria de transferência de competências, como por exemplo:

- Criação de condições por parte de empregador para a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa;
- A reserva exclusiva para cidadãos nacionais do exercício de determinadas funções ou actividades;
- Condicionar a contratação de trabalhador estrangeiro à falta de cidadãos nacionais qualificados académica ou profissionalmente para o cargo.

Para aprofundar ainda leia a SUBSECÇÃO II do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 14

Formação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes.

Os contratos de prazo certo cuja duração não seja superior a noventa dias, não exigem a forma escrita.

Nos casos em que os contratos são celebrados para durar certo prazo, deverá se justificar a razão e serem mencionados os factos que a determina.

Ainda que num contrato não se tenha obedecido a forma escrita considera-se válido para todos efeitos, imputando-se a culpa dessa falta ao empregador e este fica obrigado a considerar esse mesmo contrato celebrado como sendo a tempo indeterminado.

Para mais informação consulte o artigo 38, SECÇÃO III do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 15

Contrato de adesão



É havido por contrato de adesão aquele em que o empregador estipula todas as condições restando ao trabalhador aceitar ou rejeitar.

O contrato de adesão pode ser manifestado através de regulamento interno de trabalho ou código de conduta.

Presume-se que o trabalhador aceita o contrato pela sua assinatura, devendo constar que existe regulamento interno.

O contrato de adesão pode ser afastado mediante uma renúncia do regulamento interno, por escrito do trabalhador, no prazo de trinta dias, contados a partir da data do seu início.

Para mais informação veja o artigo 37 da Lei do Trabalho.

Capítulo 16

Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores

A Lei do Trabalho abre um espaço de, num único contrato, o trabalhador obrigar-se a prestar a sua actividade a vários empregadores com uma condição de existir entre eles uma relação ou mantenham uma estrutura organizativa comum.

Os empregadores constantes neste tipo de contrato assumem responsabilidade solidária das obrigações, isto significa que qualquer um responde no lugar de todos os empregadores.

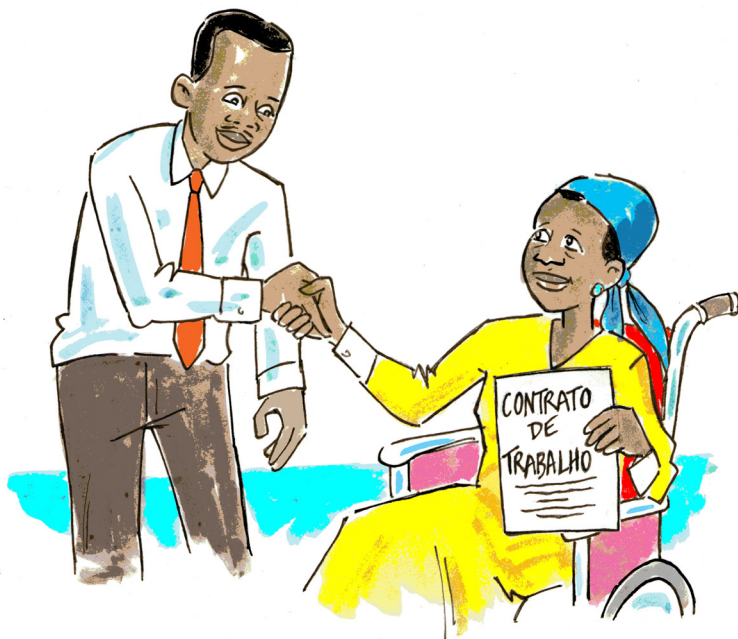
Nas condições do contrato de trabalho celebrado com pluralidade de empregadores deve obrigatoriamente constar:

- A actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- A identificação de todos os empregadores;
- A identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

Para mais informação veja, o artigo 35 da Lei do Trabalho.

Capítulo 17

Contrato de trabalho temporário



É contrato de trabalho temporário, o celebrado entre uma agência e um trabalhador pelo qual este se obriga a prestar uma actividade a uma terceira pessoa designada por utilizador.

Neste tipo de contrato o trabalhador não tem nenhuma relação directa com o utilizador, pois, toda a direcção e remuneração é por conta da agência privada de emprego, a pessoa que lhe recrutou.

Para mais informação, leia os artigos 79 a 83 da Lei do Trabalho.

Capítulo 18

Duração do contrato de trabalho

Da leitura de vários dispositivos da Lei do Trabalho conclui-se que o princípio prevalecente é o de estabilidade de emprego.

Com efeito, a lei estabelece como regra que o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, tendo esta classificação os contratos sem indicação da sua duração.

Especialmente a lei admite a celebração de contratos a prazo certo ou incerto para prestação de actividades temporárias e pelo período estritamente necessário.

Para mais informação, leia o artigo 41 da Lei do Trabalho.

Capítulo 19

Contrato a prazo certo

A lei define o contrato de prazo certo, aquele que é celebrado para realizar tarefas específicas e temporárias, como por exemplo:

- Substituição de trabalhador temporariamente impossibilitado de prestar a sua actividade;
- Execução de tarefas que se destinam a responder a um aumento extraordinário de produção;
- Para realizar actividades temporárias; ou,
- Execução de trabalhos não permanentes.

A duração do contrato a prazo certo é de um período não superior a dois anos, renovável no máximo duas vezes.

Quando se trata de empresas com um número de trabalhadores que varia de um a cem, podem celebrar contratos a prazo certo durante dez anos contados a partir da sua implantação.

No caso de exceder o número de renovações ou o período da sua duração máxima, a lei manda transformar ao regime de contrato por tempo indeterminado.

A celebração de contrato a prazo certo, fora do previsto na lei, confere ao trabalhador direito à indemnização.

Para mais informação, leia os artigos 40, 42 e 43 da Lei do Trabalho.

Capítulo 20

Contrato a prazo incerto

O contrato de prazo incerto é aquele que é celebrado para realizar tarefas específicas e temporárias, mas não sendo possível prever com exactidão o período da sua cessação.

Para determinar a cessação deste tipo de contrato as partes, o trabalhador e empregador, atribuem certos factos ou acontecimentos como marcos do seu fim.

Caso o trabalhador permaneça ao serviço do empregador após a cessação do contrato a prazo incerto, a lei considera o mesmo como se tivesse sido celebrado a tempo indeterminado.

Para mais informação, veja os artigos 44 e 45 da Lei do Trabalho.

Capítulo 21

Período probatório

Considera-se período probatório, um determinado tempo inicial de execução do contrato, no qual o trabalhador e o empregador acordam aplicar um regime experimental.

A duração do período probatório varia entre quinze dias a cento e oitenta dias, em função do tipo do contrato e o nível técnico-profissional do trabalhador em causa.

Dada a natureza experimental do contrato, a lei permite que a qualquer momento durante o período probatório, qualquer das partes possa rescindir o contrato, e não há lugar à indemnização, nem necessidade de justificar a razão da sua vontade.

Para mais informação, leia a SECÇÃO V do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 22

Invalidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho é celebrado com base nos princípios de liberdade de escolha de trabalho e de contratação. Ainda assim, essa liberdade deve ser exercida dentro do espírito e regras estabelecidas na Lei do Trabalho e noutras leis em vigor no país, sendo nulos, anuláveis ou corrigidos os contratos que violem essas leis.

Para a segurança e estabilidade das relações do trabalho, a lei dá um prazo de seis meses contados a partir da data da vigência do contrato em causa para invocar a invalidade.

Nos casos em que a invalidade se funda em objecto ilícito, a invalidade é invocável a qualquer tempo.

Para mais informação veja a SECÇÃO VI do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 23

Direitos do trabalhador



A lei assegura ao trabalhador igualdade de direitos no trabalho sem qualquer discriminação em função da origem étnica, raça, língua, sexo, estado civil, idade, condição social, filiação ou não num sindicato, ou qualquer outra razão.

Por outro lado, a lei não considera discriminação, as medidas tomadas para beneficiar certas camadas desfavorecidas, em razão de sexo, deficiência ou doença crónica para o exercício de direitos equivalentes do trabalho.

Entre os vários direitos, a lei destaca os seguintes:

- Ter assegurado o posto de trabalho de acordo com a capacidade técnico-profissional, estabilidade do posto de trabalho desempenhado funções nos termos e condições estabelecidos no contrato de trabalho;
- Ser tratado com correcção e respeito, não ofendendo a sua honra, dignidade, bom nome e personalidade;
- Ser remunerado em função da quantidade e qualidade do seu trabalho;

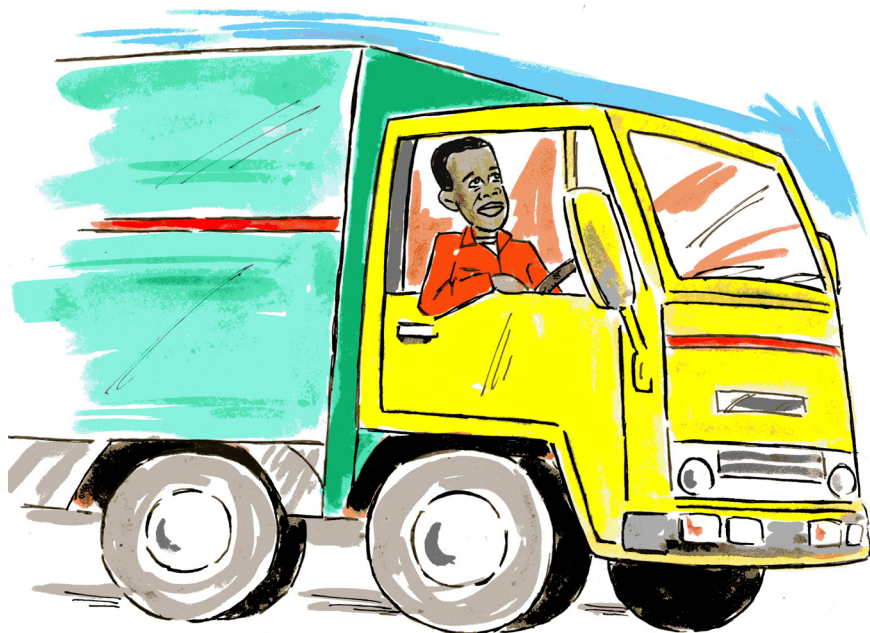
- Possibilidade de concorrer para outras categorias superiores de acordo com a sua qualificação;
- Ter assegurado o descanso diário, semanal e férias anuais remuneradas;
- Benefício de assistência médica e de indemnizações em caso de acidente de trabalho;
- Associar-se livremente em organizações profissionais; e,
- Beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade de trabalho e na velhice.

A lei estabelece o prazo de seis meses contados a partir do dia da ocorrência do facto que viola os direitos do trabalhador para este impugnar a violação dos seus direitos.

Para mais informação veja a SUBSECÇÃO I da SECÇÃO VII do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 24

Deveres do trabalhador



Existem sempre ao lado dos direitos, os deveres. Efectivamente, a lei impõe certos deveres ao trabalhador, dentre vários, os seguintes:

- Comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade, bem assim, prestar o trabalho com zelo e diligência;
- Respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, superiores hierárquicos e demais colegas;
- Obedecer a ordens legais, instruções do empregador e dose seus colaboradores;
- Utilizar e conservar em boas condições os bens e equipamentos de trabalho;

- Guardar sigilo profissional, não divulgar informações referentes à organização;
- Ser leal ao empregador, não negociar em conta própria ou de outrem os mesmos produtos ou serviços prestados; e,
- Proteger os bens do local de trabalho...

A falta culposa de cumprimento constitui infracção disciplinar e sujeito de aplicação de sanções disciplinares.

Para mais informação veja a SUBSECÇÃO II da SECÇÃO VII do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 25

Modificação do contrato de trabalho

Existe uma possibilidade de o contrato de trabalho ser modificado mediante um acordo entre o trabalhador e o empregador, ou ainda, com base na decisão unilateral do empregador nos termos e limites preconizados na Lei do Trabalho.

Quando a modificação resultar da decisão unilateral do empregador é obrigatório consultar o órgão sindical e comunicar ao órgão competente da administração do trabalho.

A lei define os limites dentro dos quais a modificação pode ter lugar, nomeadamente, a requalificação profissional do trabalhador decorrente da introdução de novas tecnologias, novo método de trabalho; reorganização administrativa ou produtiva da empresa; mobilidade geográfica da empresa e casos de força maior. Para isso, há tipos de modificação do contrato de trabalho:

- Alteração do objecto do contrato de trabalho – caso concorram circunstâncias objectivas de força maior, necessidades produtivas imprevisíveis, o empregador pode atribuir dentro de um período necessário que não deve ascender os seis meses, tarefas não previstas no contrato de trabalho, na condição de essa modificação não determinar a diminuição da remuneração nem da alteração da posição hierárquica do trabalhador.
- Alteração das condições do trabalho – acontece mediante acordo entre o trabalhador e empregador, desde que essa medida se mostre necessária para a subsistência do contrato de trabalho e não determine a diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador;
- Mobilidade geográfica da empresa ou de parte dela – a mudança da empresa implica a transferência de trabalhadores para outro local;
- Transferência do trabalhador – ocorre quando surgem circunstâncias excepcionais ligadas à organização administrativa. Sempre que a modificação do contrato implicar a transferência definitiva do trabalhador, deve operar mediante o acordo entre o trabalhador e o empregador.
- Transmissão da empresa ou estabelecimento – Com a mudança da titularidade da empresa o trabalhador pode transitar para o novo empregador;

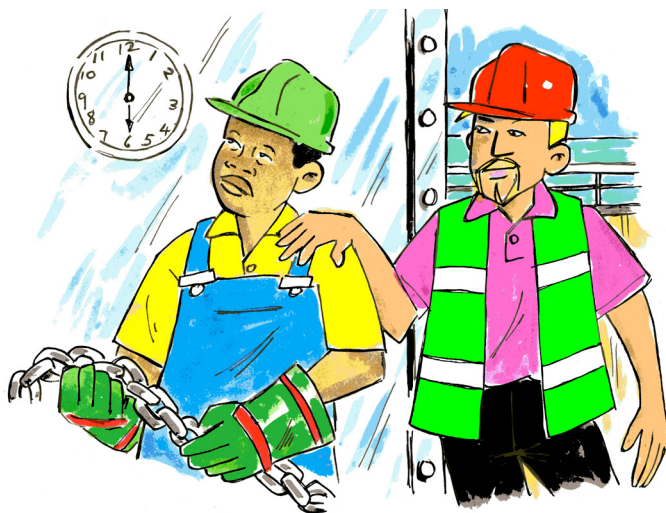
- Cedência ocasional do trabalhador – é um acordo celebrado acima do contrato de trabalho, entre o trabalhador e o empregador mediante o qual, o trabalhador passa a prestar temporariamente a sua actividade, é pago e subordinando-se a um terceiro, denominado cessionário.

A modificação de contrato de trabalho é diferente de contrato de trabalho temporário celebrado com agência privada de emprego. No contrato celebrado com agência privada do emprego, o trabalhador obriga se mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade a um terceiro, designado utilizador.

Para mais informação, veja a SUBSECÇÃO III do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 26

Duração de trabalho



É havido por período normal de trabalho o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador.

O período normal de trabalho é diferente da duração efectiva do trabalho que corresponde ao tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à disposição para prestar serviço.

O período normal de trabalho não pode ultrapassar quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia.

O período normal de trabalho pode ser aumentado para durar até doze horas desde que o total de horas semanais não ultrapasse as cinquenta e seis horas.

As actividades que se destinam a satisfação de necessidades essenciais da sociedade podem estabelecer e adoptar a prática de horário único, com obrigação de o empregador informar no prazo de quinze dias ao Ministério de tutela.

A lei permite o acréscimo e diminuição dos limites máximos do período normal de trabalho, para os trabalhadores que exerçam funções ininterruptas com a condição de que tal medida não implique a deterioração das condições de higiene, saúde e segurança do trabalhador.

No âmbito do capítulo de sobre a duração do trabalho, é importante ter em conta os regimes quer excepcionais quanto especiais, nomeadamente:

- Trabalho Excepcional – o que é realizado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado. A lei determina a obrigação de não recusar a prestação de trabalho excepcional.
- Trabalho extraordinário – é o trabalho prestado para além do período diário normal de trabalho, nas situações em que não se justifica o recrutamento de nova mão-de-obra, devendo cada trabalhador não exceder por mês, quatro dias de trabalho normal sob este regime.
- Trabalho nocturno – o prestado entre as vinte horas de um dia e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte.
- Trabalho em regime de turnos – corresponde ao período normal de trabalho, mas de elaboração contínua onde o trabalhador presta a sua actividade mediante horário único de trabalho. Sempre que o trabalhador se encontre neste regime, deve ser concedido um período de descanso compensatório para além do período de descanso semanal.
- Trabalho a tempo parcial – é o regime em que o trabalhador presta a sua actividade abaixo de setenta e cinco por cento do período normal do trabalho, devendo estar claramente expresso no contrato que não se pretende aplicar o regime de trabalho a tempo inteiro.

Para mais informação veja a SECÇÃO IX do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 27

Interrupção da prestação do trabalho



A interrupção de prestação de trabalho é para permitir a reabilitação social, emocional do trabalhador para poder voltar a prestar o seu trabalho dentro dos padrões normais de saúde, higiene e segurança. São várias as modalidades de interrupção do trabalho, nomeadamente:

- Descanso semanal – a lei reserva pelo menos vinte e quatro horas consecutivas para o descanso em cada semana de trabalho;
- Feriado obrigatório – é feriado o dia declarado assim por lei, sendo nulas as cláusulas que visem estipular dia feriado diferente do preconizado na lei;
- Tolerância de ponto – para que seja obrigatoriamente observada, a lei impõe que deve ser anunciada com antecedência mínima de dois dias. Ainda assim, a tolerância de ponto não abrange aquelas actividades cuja interrupção prejudique a prestação de serviços básicos da sociedade;

- Direito a férias – todo o trabalhador tem direito irrenunciável de gozar férias remuneradas, a serem concedidas no decurso do ano civil seguinte, tendo em conta que as doenças e dias feriados ocorridos no período de férias não são contados como dias de férias, desde que, no caso de doença, seja certificada pela entidade competente e o empregador imediatamente informado;
- Falta - é ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que está obrigado a prestar a sua actividade. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, e, ainda que uma falta se considerar justificada por doença ou facto não imputável ao trabalhador, determina sempre o não pagamento de qualquer remuneração, sem prejuízo de direitos resultantes da segurança social;
- As faltas por motivo de doenças dadas por um período superior a quinze dias, determinam a submissão ao trabalhador à Junta de Saúde para determinar a sua capacidade.
- As faltas não justificadas determinam sempre a perda ou desconto de remuneração, possibilidade de um procedimento disciplinar, presunção de abandono de lugar quando não justificadas por quinze dias consecutivos;
- Licença sem remuneração – é um acordo celebrado entre o trabalhador e empregador a pedido daquele onde se estabelece a interrupção de prestação de trabalho por um certo tempo, desde que o trabalhador tenha gozado as férias anuais referentes a esse ano civil.

Para mais informação veja a SECÇÃO X do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 28

Remuneração – regime geral

É remuneração a contra prestação dada pelo empregador em resultado do trabalho prestado pelo trabalhador. A lei estabelece o princípio de igualdade na remuneração, ou seja, o trabalhador tem direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual.

O âmbito de remuneração compreende o salário base e todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em bens.

A base de cálculo da indemnização por cessação do contrato de trabalho toma-se em conta o salário base e o bónus de antiguidade, excepto se o trabalhador e empregador acordarem a integração de outras prestações adicionais.

A remuneração pode ser paga:

- Por rendimento – feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral;
- Por tempo – efectuada com base no período de tempo efectivamente despendido no trabalho; ou,
- Misto – feita em função do tempo e outra parcela mediante o rendimento do trabalhador.

A lei proíbe desconto ou retenção do salário sem a autorização escrita pelo trabalhador, excepto as deduções efectuadas a favor do Estado, Segurança Social, por ordem do tribunal, outras entidades ou ordenadas por lei.

Para mais informação sobre esta matéria veja a SUBSECÇÃO I DA SECÇÃO XI do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 29

Remuneração – regime especial

A remuneração em regime especial, é a que ocorre fora das condições normais de prestação de trabalho, como por exemplo, trabalho extraordinário, excepcional, nocturno, tempo parcial, estágio, entre outros.

- A lei preconiza que ao trabalho extraordinário deve ser pago com uma importância correspondente ao trabalho em regime normal acrescido de cinquenta por cento se prestado até às vinte horas e cem por cento para além das vinte horas até a hora de início de normal de actividades.
- Quanto ao trabalho excepcional deve ser pago com importância correspondente ao trabalho normal, acrescido de cem por cento.
- No que toca ao trabalho nocturno deve ser acrescido de vinte e cinco por cento sobre a remuneração do trabalho prestado durante o dia.
- Paga-se a remuneração por trabalho a tempo parcial ou estágio o correspondente à categoria profissional ou função do trabalhador, proporcional ao tempo efectivamente despendido no trabalho.
- Ao trabalhador que ocupa cargo de chefia é paga a remuneração correspondente a esse cargo, deixando de auferi-la, logo que cessa o desempenho dessa função.
- A remuneração em regime de isenção de horário será paga naturalmente, excepto se o trabalhador exercer cargo de chefia, onde será paga uma remuneração adicional.
- A remuneração na actividade em regime de substituição ou acumulação de chefia, por período igual ou superior a quarenta e cinco dias, dá direito ao recebimento de remuneração correspondente à essa categoria. No caso em que o trabalhador se encontrar a receber essa remuneração, será pago um acréscimo mediante acordo com a entidade empregadora.

Para mais informação sobre esta matéria veja a SUBSECÇÃO II DA SECÇÃO XI do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 30

Garantia salarial

A lei estabelece mecanismos de protecção ao salário, nos casos em que a empresa se encontre em situação de falência ou venda judicial.

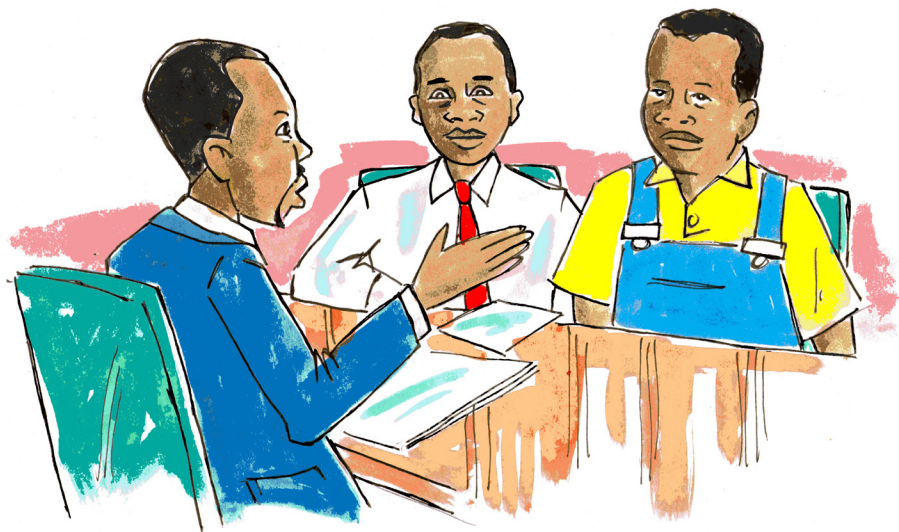
Assim, a lei preconiza que em caso de falência ou liquidação judicial, o trabalhador goza da posição privilegiada relativamente às remunerações devidas referentes ao período anterior da declaração de falência ou da liquidação. As remunerações nesta situação, são pagas integralmente.

A lei considera nulas as cláusulas pelas quais o trabalhador renuncia o direito à remuneração ou se declare prestar o trabalho de forma gratuita, ou que torne o pagamento de remuneração dependente de um facto incerto.

Para consultar mais sobre esta matéria veja a SUBSECÇÃO III da SECÇÃO XI do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 31

Suspensão do contrato de trabalho



São dois os critérios de suspensão do contrato de trabalho, um fundado no trabalhador e outro no empregador.

O contrato de trabalho pode ser considerado suspenso por parte do trabalhador, impedindo este temporariamente de prestar o trabalho, caso se encontre em cumprimento do serviço militar obrigatório, prisão em que mais tarde se ache absolvido.

Nestas circunstâncias, o trabalhador deve comunicar a sua impossibilidade de prestar o trabalho, sob pena de a sua ausência ser considerada falta injustificada.

Logo que cessa o impedimento, o trabalhador deverá se apresentar imediatamente, ou, no prazo de três dias úteis, ou ainda, no prazo de trinta dias de calendário contados a partir da data da cessação do cumprimento do serviço militar obrigatório.

Considera-se igualmente suspenso o contrato de trabalho respeitante ao empregador, o contrato fundado em razões económicas, motivos de mercado, tecnológicos, catástrofes ou outras circunstâncias que venham afectar a actividade normal da empresa.

O empregador deve comunicar por escrito a cada trabalhador afectado, os fundamentos de suspensão e indicar a data de início e de duração da suspensão.

Cabe ao serviço de Inspecção do Trabalho supervisionar a aplicação da suspensão, podendo pôr termo à mesma caso verifique a falta de fundamento da suspensão.

No caso em que a suspensão se fundar no empregador, este se obriga a pagar setenta e cinco por cento no primeiro mês, cinquenta por cento no segundo mês e vinte e cinco por cento no terceiro mês das respectivas remunerações, não devendo serem inferiores ao salário mínimo.

Se as condições persistirem após três meses, pode ser suspenso o pagamento de remunerações, podendo-se extinguir o contrato de trabalho, devendo o empregador indemnizar o trabalhador pelo tempo da duração do contrato de trabalho.

Para mais informação, veja a SECÇÃO I do CAPÍTULO IV da Lei do Trabalho.

Capítulo 32

Cessação do contrato de trabalho

Existem diferentes formas de cessão de contrato de trabalho que a lei estabelece, podendo ser por iniciativa do trabalhador, do empregador ou mediante um acordo.

Os seguintes tipos de cessação de contrato de trabalho existentes na lei São:

- Caducidade – caduca o contrato quando chega ao fim da sua vigência, pela reforma ou morte do trabalhador ou impossibilidade deste de prestar o trabalho; com a morte do empregador em nome individual, salvo se os herdeiros continuarem com a actividade. Neste tipo de situação não há lugar à indemnização.
- Acordo revogatório – há acordo revogatório quando o trabalhador e empregador chegam a consenso em extinguir o contrato de trabalho celebrado entre ambos.

O trabalhador pode declarar sem efeitos o acordo revogatório desde que comunique por escrito ao empregador, no prazo de sete dias, devolvendo de imediato o que haja recebido em resultado do referido acordo.

- Rescisão do contrato fundado em justa causa invocada pelo trabalhador ou empregador.
- Denúncia do contrato – o trabalhador pode rescindir o contrato sem necessidade de invocar justa causa, desde que comunique a sua decisão por escrito ao empregador.

Nos casos em que a denúncia é sob um contrato, o trabalhador deverá fazê-lo como antecedência dos prazos previstos na lei, sob pena de pagar uma indemnização ao empregador por perdas e danos.

- Rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio – o empregador pode rescindir um ou mais contratos de trabalho desde que se funde em medidas estruturais, tecnológicas ou de mercado e que se mostre essencial para a reorganização administrativa ou produtiva da empresa.

Assim quando o empregador pretender rescindir contratos de trabalho, deverá comunicar os trabalhadores visados, ao órgão sindical e ao Ministério de tutela sobre a sua intenção, no prazo de trinta dias da data prevista para cessação.

Na data da cessão o empregador disporá a compensação a que cabe a cada trabalhador abrangido.

Despedimento colectivo – existe sempre que a cessação de contrato de trabalho vise, de uma única vez, mais de dez trabalhadores.

Para mais informação, veja a SECÇÃO II do CAPÍTULO IV da Lei do Trabalho.

Capítulo 33

Procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar resulta da falta de cumprimento ou cumprimento defeituoso de deveres, da lei do trabalho e demais instrumentos regulamentares por parte do trabalhador.

Compete ao empregador, quer directa ou através de seus representantes, no exercício de poder regulamentar que a Lei do trabalho lhe reconhece, impor a disciplina laboral.

No exercício desse poder, o empregador poderá aplicar sanções disciplinares dentro dos limites previstos na lei, entanto que a aplicação das mesmas, visar evitar que mais infracções sejam cometidas na empresa, bem assim, educar o infractor e demais trabalhadores para o cumprimento voluntário dos seus deveres.

Assim, a lei prevê as seguintes sanções disciplinares:

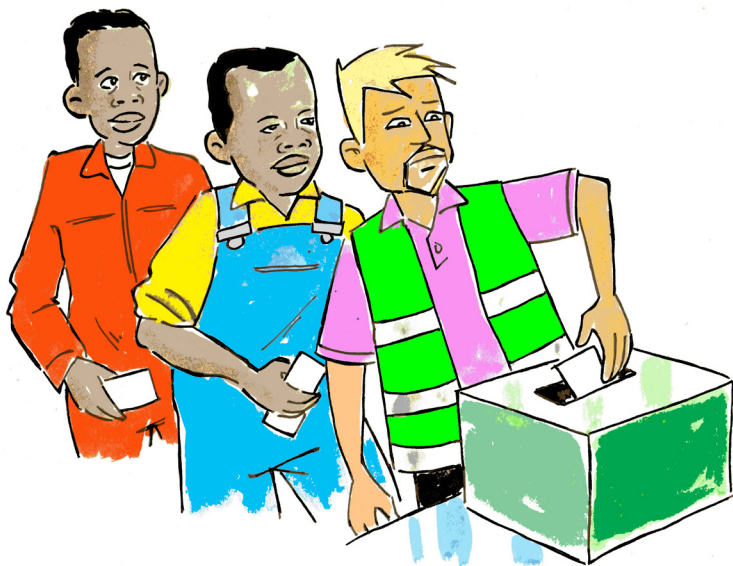
- Admoestação verbal;
- Repreensão registada;
- Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- Multa;
- Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior por um período não superior a um ano; e,
- Despedimento.

O empregador não pode aplicar outras sanções fora das acima enumeradas, nem agravá-las através de qualquer mecanismo ou regulamento interno. De igual modo, é proibida ao empregador, a aplicação de mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção disciplinar. A infracção disciplinar prescreve no prazo de seis meses contados a partir da data da ocorrência da mesma.

Para mais informação, veja a SUBSECÇÃO III da SECÇÃO VII do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 34

Processo disciplinar



Para que uma sanção disciplinar seja validamente aplicada pelo empregador, a lei exige que seja instaurado um processo disciplinar no prazo de trinta dias a contar da data do conhecimento da infração.

O prazo de trinta dias pode ser alargado até noventa dias quando o processo disciplinar é precedido de um inquérito nos casos em que não seja conhecido o autor da infração cometida.

Para as infrações de admoestação verbal e repreensão escrita não é exigível a instauração de processo disciplinar.

O processo disciplinar obedece às seguintes fases:

- Acusação – desencadeia-se nos subsequentes trinta dias após a tomada de conhecimento da ocorrência da infração;

- Defesa – ocorre dentro de quinze dias a partir da data da entrega da nota da culpa;
- Decisão – após a entrega da defesa, o empregador tem trinta dias, contados da data do parecer do órgão sindical, comunicar por escrito ao trabalhador a decisão tomada.

Capítulo 35

Invalidade do processo disciplinar

A falta de observância dos dispositivos constantes na Lei do Trabalho determina a invalidade do processo disciplinar, tornando o nulo ou anulável e de nenhum efeito.

São casos que determinam a invalidade do processo disciplinar a falta de:

- Requisitos da nota de culpa;
- Notificação ao trabalhador da nota de culpa;
- Publicação de editais na empresa nos casos aplicáveis;
- Remessa dos autos ao órgão sindical;
- Fundamentação da decisão final do processo disciplinar;
- Realização de diligências de prova requeridas pelo trabalhador; e,
- Cumprimento dos prazos de prescrição da infração disciplinar relativos à resposta da nota de culpa ou de tomada de decisão.

A lei estabelece que excepto a violação de prazos de prescrição, impossibilidade de defesa do trabalhador por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa e do prazo de comunicação da decisão, todas as causas de invalidade podem ser corrigidas até o encerramento do processo disciplinar ou até dez dias após o seu conhecimento.

A decisão sobre o processo disciplinar pode ser recorrida por via do órgão de conciliação, mediação e arbitragem laboral, bem como através do tribunal, no prazo de seis meses a contar da data da comunicação.

Para mais informação, veja a SUBSECÇÃO IV da SECÇÃO VII do CAPÍTULO III da Lei do Trabalho.

Capítulo 36

Direitos colectivos



Estabelece como princípio a lei que aos trabalhadores é assegurado, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, o direito de se constituírem em organização de sua escolha e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses.

A lei também veda, na esteira do princípio de autonomia e independência, a intervenção do empregador nos assuntos que dizem respeito aos trabalhadores, isto sem prejuízo do apoio que ele possa dar.

Os representantes dos trabalhadores são igualmente independentes dos partidos políticos, instituições religiosas, sociedade civil, sendo proibida qualquer intromissão destes na sua organização ou direcção.

É havido por nulo qualquer acordo ou acto que vise subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não no sindicato; aplicar sanções ao trabalhador que tenha participado ou ter promovido o exercício do direito sindical, desde que tenha sido feito dentro dos ditames da lei; transferir ao trabalhador com vista ou pelo facto do exercício de direitos sindicais.

No quadro do princípio de liberdade, a lei estabelece a livre adesão do trabalhador na organização sindical, proibindo qualquer discriminação resultando da falta de filiação.

Para mais informação, veja a SECÇÃO I, II e III do CAPÍTULO V da Lei do Trabalho.

Capítulo 37

Negociação colectiva



Os conflitos resultantes de contrato de trabalho podem ser resolvidos mediante uma acção ao tribunal do trabalho com objectivo de obter a solução do problema.

A negociação colectiva tem em vista, extrajudicialmente, a estabilização das relações colectivas de trabalho e tem por objectivo regular os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e do empregador, bem assim, o modo da resolução de conflitos.

No processo de negociação colectiva a lei impõe que as partes devem respeitar o princípio de boa fé que se traduz em fornecimento à contraparte a informação necessária, credível e adequada para a boa marcha de negociações.

Estão previstos na lei diferentes mecanismos de resolução de conflitos, tais como:

- Negociações directas – cada parte identifica os seus representantes, e estabelece contactos directos, frente a frente como forma de procurar ultrapassar as suas diferenças.

- Conciliação – ocorre na fase subsequente ao fracasso de negociações directas. Aqui, as partes ainda acreditam que submetendo o problema que lhes opõe numa pessoa, singular ou colectiva ainda poderão alcançar a harmonia desejada.
- Mediação – Por Acórdão do Conselho Constitucional, veio revogar tal dispositivo da Lei do Trabalho, por considerar inconstitucional por limitar o acesso dos cidadãos à justiça. Assim, a mediação se torna facultativa tal como a conciliação.
- Arbitragem – a arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória, esta, quando o conflito envolve uma empresa pública ou quando a actividade do empregador visa a satisfação de necessidades essenciais da sociedade

Para mais informação, veja a SECÇÃO VI do CAPÍTULO V da Lei do Trabalho. Lei igualmente o Anexo sobre a Negociação Colectiva.

Capítulo 38

Higiene, segurança e saúde no trabalho

Por força da lei o trabalho deve ser prestado dentro de condições de higiene, segurança e saúde adequadas para que trabalhador se encontre física e psicologicamente apto para prestar o trabalho.

A criação de tais condições é imposta ao empregador, para além de informar aos trabalhadores sobre os riscos que o posto de trabalho comporta, instruindo sobre o comportamento e procedimentos a adoptar.

Para empresas onde se corre maior risco, pondo em causa as condições de higiene, segurança e saúde, a lei estabelece a criação de comissões de trabalho, nas quais integram representantes dos trabalhadores e do empregador com objectivo de observar o cumprimento de normas relativas à protecção dos trabalhadores.

Nas empresas com mais de 100 trabalhadores, o empregador deve proporcionar, directa ou indirectamente, serviços de primeiros socorros.

Associações empresarias e organizações sindicais têm a obrigação de estabelecer códigos de boa conduta em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Para mais informação, veja a SECÇÃO I e II do CAPÍTULO VI da Lei do Trabalho.

Capítulo 39

Acidentes de trabalho

É acidente de trabalho, o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo de trabalho que produza directa ou indirectamente no trabalhador subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho.

Também é acidente de trabalho quando:

- O sinistro que ocorra no circuito normal da ida e regresso do local de trabalho quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal;
- O sinistro que ocorre antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo de prestação de actividade;
- Por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo do trabalho normal, se verifica um sinistro enquanto o trabalhador executa ordens ou realiza serviços sob direcção e autoridade do empregador;
- A execução de serviços, ainda que não profissionais, fora do local de trabalho, prestados espontaneamente pelo trabalhador ao empregador de que possa resultar proveito económico.

Caso a lesão resultante do acidente de trabalho não seja reconhecida imediatamente, cabe ao trabalhador ou aos beneficiários legais provar que foi consequência dele.

Para mais informação, veja o artigo 222 da Lei do Trabalho.

Capítulo 40

Descaracterização do acidente de trabalho

Não são considerados acidentes do trabalho os factos que intencionalmente provocados pelo próprio sinistrado, o resultado de negligência indesculpável do sinistrado por cumprir mal ou incumprimento dos seus deveres recebidas de pessoa a quem estiver subordinado, os actos da vítima que diminuem as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho, se o acidente advir da privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, excepto se a privação ter por origem da própria actividade a que está engajado, caso em que o acidente provier de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão, entre outros.

Para mais informação, leia o art. 223 da Lei do Trabalho.

Capítulo 41

Doença profissional



A lei dá o conceito de doença profissional, toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza tóxica ou biológica, que resulte de actividade profissional e directamente relacionada com ela.

Existem casos em que a doença profissional se manifesta depois da cessação do contrato de trabalho. Ainda que assim seja, a lei confere ao trabalhador o direito de assistência e indemnização, cabendo ao trabalhador o esforço de provar que a doença de que padece resultou do trabalho que prestou.

Para mais informação, leia a SUBSECÇÃO II da SECÇÃO II do CAPÍTULO VI da Lei do Trabalho.

Capítulo 42

Direitos e garantias resultantes de acidente de trabalho e doença profissional

A lei preceitua o dever de assistir ao trabalhador sinistrado, prestando-lhe os primeiros socorros e fornecendo-lhe o transporte para um centro médico ou hospitalar onde possa ser tratado.

O trabalhador sinistrado tem direito à assistência médica e medicamentosa e outros cuidados necessários.

Instituições sanitárias têm a obrigação de participar aos tribunais do trabalho sobre o falecimento de qualquer trabalhador sinistrado e, da mesma forma, participar a pessoa ao cuidado de quem ele estiver.

Cabe igualmente ao trabalhador sinistrado, o direito à reparação, excepto se resultar de embriaguez, estado de drogado ou de intoxicação voluntária da vítima. O direito à reparação pode preconizar:

- Ocupar o trabalhador sinistrado num posto adequado ao seu estado;
- Indemnizar, caso em que não seja possível o seu enquadramento, sendo que para incapacidade permanente absoluta ou parcial é dado uma pensão; e para o caso de incapacidade temporária absoluta ou parcial é dado uma indemnização.

Para minimizar estes efeitos, a lei impõe ao empregador a compra de seguro colectivo dos seus trabalhadores que cobre a eventualidade de acidentes de trabalho ou doença profissional. O direito à reclamação da indemnização prescreve decorridos doze meses após o sinistro, por outro lado, o direito ao recebimento dos valores de indemnização prescreve decorridos três anos.

Não há lugar ao direito à indemnização, o trabalhador que agravar a sua lesão, ou pelo desleixo, ou ainda contribuir ao seu agravamento.

Leia a SUBSECÇÃO III da SECÇÃO III do CAPÍTULO VI da Lei do Trabalho.

Capítulo 43

Segurança social

A Lei 4/2007, de 7 de Fevereiro estabelece o quadro legal da Protecção Social, define as bases em que se assenta e organiza o respectivo sistema.

O sistema estrutura-se em 3 pilares: Segurança Social Básica, Segurança Social Obrigatória e Segurança Social Complementar.

- Segurança Social Básica – aprovada pelo Decreto 85/2009, de 29 de Dezembro é gerida pela MMAS, abrange os cidadãos nacionais incapacitados para o trabalho esem meios próprios para satisfazer as suas necessidades básicas, nomeadamente, pessoas em situação de pobreza absoluta, crianças em situação difícil, idosos em situação de pobreza, pessoas portadoras de deficiência em situação de pobreza absoluta, pessoas com doenças crónicas e degenerativas.
- Segurança Social Obrigatória – aprovada pelo Decreto 53/2007, de 3 de Dezembro e Decreto 49/2009, de 11 de Setembro, subdivide-se em sector público e o privado, sendo que a Segurança Social do Sector Público está para os funcionários e Agentes do Estado, gerida pelo Ministério das Finanças; e, Segurança Social Obrigatória, tutelada pelo Ministério do Trabalho através do INSS para o sector privado visando os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.
- Segurança Social Complementar - aprovada pelo Decreto nº 25/2009 de 17 de Agosto que cria o Regulamento da Constituição e Gestão de Fundos de Pensões no Âmbito da Segurança Social Complementar, abrange, com carácter facultativo, pessoas inscritas no sistema de segurança social obrigatória.

Tem também como objectivo, reforçar as prestações da segurança social obrigatória, através de mecanismos de Fundos de Pensões, e outros esquemas, desde que estejam consubstanciados em patrimónios autónomos exclusivamente destinados à realização dos objectivos para que hajam sido constituídos apoio social, falecimentos, empréstimos e demais actividades previstas no documento constitutivo.



ITF Africa

Nairobi@itf.org.uk

education@itf.org.uk

<http://itfglobal.org>