

O Quadro Legal



Para Emprego e Imigração em Moçambique

Edição III
Abril 2011



giz Programa
Pro-Econ

 **SAL & CALDEIRA**
ADVOGADOS, LDA.

CONTEÚDO

INTRODUÇÃO.....	4
GLOSSÁRIO DE TERMOS	5
SECÇÃO 1 EMPREGO	7
1. ANÁLISE GERAL DO QUADRO CONSTITUCIONAL E ESTATUTÁRIO.....	7
2. ANÁLISE GERAL DO QUADRO JUDICIAL E ADMINISTRATIVO	7
3. PRINCÍPIOS GERAIS DA LEI DO TRABALHO	9
3.1 PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE.....	10
4. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO E CÓDIGOS DE BOA CONDUTA	11
5. SUJEITOS DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	12
5.1 MENORES	12
5.2 PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	12
5.3 TRABALHADORES ESTUDANTES.....	12
5.4 ESTRANGEIROS	13
6. TIPOS DE EMPRESAS	17
7. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO	17
7.1 CONTRATOS A PRAZO.....	18
7.2 CONTRATOS EM REGIME LIVRE E DE AVENÇA	19
7.3 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO	19
7.4 REGIMES ESPECIAIS DE TRABALHO.....	21
7.5 PERÍODO PROBATÓRIO	24
LISTA DE VERIFICAÇÃO	25
8. HORÁRIO DE TRABALHO, SALÁRIOS E INCENTIVOS.....	25
8.1 O HORÁRIO DE TRABALHO.....	25
8.2 TRABALHO EXCEPCIONAL, TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E TRABALHO NOCTURNO	27
8.3 INTERRUÇÃO DO TRABALHO	27
8.4 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO.....	28
8.5 O SALÁRIO MÍNIMO.....	30
9. FÉRIAS E FALTAS.....	30
9.1 FALTAS JUSTIFICADAS	32
9.2 AUSÊNCIA POR DOENÇA	33
10. MEDIDAS DISCIPLINARES E PROCESSO DISCIPLINAR	34
11. A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	37
12. DIREITOS COLECTIVOS E INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA.....	41
13. PROCEDIMENTOS DE GREVE.....	45
14. HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	46
15. PROMOÇÃO DO EMPREGO	49
16. TESTES, EXAMES MÉDICOS E HIV/SIDA	50
17. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	52
18. INSPECÇÃO DO TRABALHO.....	53
LISTA DE VERIFICAÇÃO	54
19. SEGURANÇA SOCIAL.....	55
20. COMISSÃO CONSULTIVA DE TRABALHO (CCT).....	62
21. CONSULTAS ENTRE OS EMPREGADORES E OS TRABALHADORES	63
22. IMPOSTO SOBRE O RENDIMENTO DAS PESSOAS SINGULARES	63
23. GESTÃO DE DOCUMENTOS ESSENCIAIS.....	64
23.1 PROCESSO INDIVIDUAL	64
23.2 RELAÇÃO NOMINAL	65
23.3 PLANO DE FÉRIAS	65
23.4 HORÁRIO DE TRABALHO.....	65
23.5 REGULAMENTO INTERNO	65
23.6 FOLHA DE SALÁRIOS	66
SECÇÃO 2 MIGRAÇÃO	67
24. ANTECEDENTES DA IMIGRAÇÃO EM MOÇAMBIQUE	67
25. CONSTITUIÇÃO.....	67
26. LEGISLAÇÃO DA MIGRAÇÃO	69
27. VISTOS	71
27.1 TIPOS DE VISTOS	71
27.2 VISTO DE FRONTEIRA.....	72
27.3 VISTO DE NEGÓCIO	73

27.4 VISTO DE TRABALHO.....	74
27.5 VISTO DE RESIDÊNCIA.....	76
27.6 VISTO TURÍSTICO	78
PERGUNTAS FREQUENTES.....	79
28. RESIDÊNCIA.....	81
28.1 TIPOS DE RESIDÊNCIA.....	81
28.2 PROCEDIMENTOS PARA A OBTENÇÃO DE RESIDÊNCIA.....	82
28.2.1 Residência Precária.....	83
28.2.2 Residência Temporária.....	86
28.2.3 Residência Permanente.....	89
PERGUNTAS FREQUENTES.....	91
29. OUTRAS QUESTÕES DE MIGRAÇÃO.....	91
29.1 SAÍDA	91
29.2 OUTROS TIPOS DE DOCUMENTAÇÃO E PROCEDIMENTOS	92
29.3 INFRACÇÕES E SANÇÕES.....	92
SECTION 3 – ANNEXES.....	94
30. LEGISLAÇÃO PRINCIPAL CONSULTADA SOBRE EMPREGO	94
31. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (ACTUALIZADO)	96
ANEXO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	97
32. ANEXO III MODELOS DE PEÇAS PARA PROCESSOS DISCIPLINARES (ACTUALIZADO).....	98
DECISÃO 104	
<i>Infracções disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 66, da Lei do Trabalho</i>	106
<i>Medidas disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 63 da Lei do Trabalho</i>	106
33. FLUXOGRAMA DOS PROCEDIMENTOS PARA A CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS ESTRANGEIROS EM MOÇAMBIQUE.....	107

Introdução

O presente manual faz parte de uma série que tem com o objectivo de apoiar os investidores na realização dos seus negócios em Moçambique os investidores. O manual, disponível em Português e Inglês, tem como objectivo oferecer um guião de fácil consulta baseado na Lei nº 23/2007 e outra legislação relacionada.

O manual foi desenvolvido pela ACIS em conjunto com a SAL & Caldeira Advogados Lda com o apoio de GIZ Pro-Econ (Ambiente Propício para o Desenvolvimento Económico Sustentável).

Onde relevante, as questões mencionadas no presente manual são fundamentadas, em nota de rodapé, por diplomas legislativos específicos. Uma parte da legislação que suporta a informação dada abaixo está disponível em Português e Inglês da ACIS, e os outros livros da série “O Quadro Legal” estão disponíveis na página de Internet da ACIS, www.acismoz.com.

Ao longo da elaboração do presente manual, deparámo-nos, por vezes, com a discórdia sobre quais os procedimentos correctos. Descobrimos que tal se devia ao facto de, em alguns casos, os mesmos assuntos serem tratados diferentemente em diferentes zonas do País. Pese embora a fonte legal reguladora de matérias laborais seja nacional, interpretações locais da lei podem resultar em práticas locais distintas. Tomámos como ponto de partida as práticas que vigoram na Província de Sofala.

Enquanto tentamos o nosso melhor para sermos precisos, poderemos ter cometido alguns erros, e certamente omitimos alguns factos. Também, a lei e a administração pública constituem assuntos dinâmicos, e é muito provável que num futuro próximo, algumas leis e regulamentos aqui descritos sejam alterados.

Caso detetem qualquer erro ou omissão queiram, por favor, informar-nos para que os possamos corrigir na próxima versão do manual. Entretanto, a prudência obriga-nos a renunciar à responsabilidade pelos erros ou omissões. Em matérias específicas ou caso de dúvidas, os leitores devem consultar um jurista.

Os direitos autorais deste manual pertencem conjuntamente a ACIS, SAL & Caldeira e a GIZ Pro-Econ. Se citar algo deste manual, favor fazê-la notando a fonte. Todos os direitos são reservados.

Glossário de termos

Veja abaixo a lista (não exaustiva) de alguns dos termos que encontrará ao tratar de assuntos laborais e de migração.

Alvará	Licença de autorização do exercício da actividade comercial
Assinatura Reconhecida	Assinatura num documento comparada com a de um documento de identidade e reconhecida como correspondente pelo Notário .
Autorização de Trabalho	Autorização de trabalho emitida pelo Ministério do Trabalho a trabalhadores estrangeiros, fora do regime de quotas. Normalmente válida por 2 anos.
BI	Documento de identificação Moçambicano. Todo o trabalhador Moçambicano deve ter o seu BI actualizado.
Boletim Individual de Alojamento	Um documento preenchido por qualquer estrangeiro não residente alojado num hotel, casa de hóspedes, residência privada ou noutra estabelecimento similar.
Caderneta de Controle Sanitário	O livro da inspecção de saúde e segurança. Depois de adquirido é carimbado pelo CHAEM . Deve estar disponível para inspecção nas instalações da sociedade.
Cartão de Contribuinte	Cartão de identificação individual de segurança social providenciado pelo INSS (Instituto Nacional de Segurança Social) para cada trabalhador. Deve-se arquivar uma cópia no processo individual do trabalhador.
Cartão de Desemprego	Documento de registo do Departamento Provincial de Trabalho. Todo o trabalhador novo deve adquirir um.
Certidão de Quitação	Uma declaração emitida pelo Ministério das Finanças ou pelo INSS afirmando que a sociedade cumpriu todas as suas obrigações fiscais ou de segurança social. Estes documentos são necessários para os pedidos de autorizações de trabalho.
CHAEM	Departamento provincial de saúde que inspeciona as instalações de uma sociedade por razões de segurança e de saúde antes da abertura da sociedade, e realiza exames de saúde a novos trabalhadores. CHAEM pode inspecionar as instalações das sociedades a qualquer momento.
Cópia autenticada	Cópia de um documento comparado com o original e carimbado como correspondente pelo Notário .
Declaração de Saída	Documento para quem esteja a esperar a emissão de documento de residência biométrico e pretende sair do país
DIRE	Documento de Identificação e Residência para Estrangeiros, emitido pelo Departamento de Imigração Provincial com base numa Autorização de Trabalho . Emitido pelas Direcções Provinciais de Migração, devendo ser renovado anualmente.
Direcção Provincial de Trabalho	O escritório provincial que representa o Ministério do Trabalho.
Folha de Salário	Esta deve ser feita em duplicado, assinadas ambas as cópias pelo trabalhador, o qual deve receber uma cópia com o descritivo do seu salário. A folha deve descrever todas as deduções ao salário e deve ser submetida mensalmente à Direcção Provincial de Trabalho até ao décimo dia do mês subsequente.
Horário de Trabalho	O horário de trabalho determina as horas de início e termo durante as quais a sociedade estará em funcionamento, aprovado pelo Direcção Provincial de Trabalho e afixado no local de trabalho da sociedade.
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social. Todos os trabalhadores descontam 3% dos seus salários deduzidos na fonte, aos quais o empregador adiciona uma contribuição de 4%. Os pagamentos são feitos mensalmente até ao décimo dia do mês subsequente.
IRPS	Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares. Imposto retido na fonte de todos os trabalhadores alistados na folha de salários (nacionais e estrangeiros) pago pelo

	empregador até ao vigésimo dia do mês. Pago de acordo com as faixas de impostos.
Notário	O Registo Provincial e Departamento de Notário, responsável pelo registo de sociedades, preparação de certos documentos legais, autenticação de assinaturas e documentos, etc.
NUIT	Número único de identificação tributária, solicitado por formulário Modelo 05.
Plano de Ferias	O Plano de Férias é elaborado anualmente nos termos da Lei de Trabalho e afixado no local de trabalho da sociedade.
Processo Individual	Deve ser aberto um processo individual para todo o trabalhador novo, e deve conter uma fotografia, o contrato de trabalho, cartão de desemprego , certificado sanitário emitido pelo CHAEM , assim como cópias de quaisquer processos disciplinares ou promoções, etc.
Procuração	Documento preparado pelo notário disponível com diferentes poderes permitindo à parte mandatada desempenhar amplas ou limitadas funções em nome da sociedade.
Relação Nominal	Lista de todos os trabalhadores (nacionais e estrangeiros, incluindo os sócios) mencionados na Folha de Salários , incluindo detalhes sobre o salário, classe, nível, qualificações, etc. A Relação Nominal deve ser renovada anualmente e afixada no local de trabalho da sociedade.
Seguro Colectivo	Seguro dos trabalhadores que deve ser pago por todas as sociedades para todos os trabalhadores, cobrindo acidentes de trabalho e outros problemas não cobertos pelo INSS.
Serviços de Migração	Representados nas capitais provinciais e nas fronteiras, portos e aeroportos.
Termo de Responsabilidade	Uma declaração de responsabilidade, emitida por um empregador, pai ou mãe, tutor ou cônjuge a respeito dum pedido de visto ou de residência. A declaração afirma que o signatário assume responsabilidade pelas despesas de estadia do sujeito da declaração em Moçambique e do seu repatriamento, se necessário.

SECÇÃO 1 EMPREGO

1. Análise Geral do Quadro Constitucional e Estatutário

Considerando os objectivos do presente manual, será considerada a seguinte legislação laboral Moçambicana:

- (i) A Constituição da República de Moçambique de 2004 (a “Constituição”);
- (ii) Convenções internacionais das quais Moçambique é signatário;
- (iii) A Lei 23/2007, de 01 de Agosto (a “Lei de Trabalho”);
- (iv) Lei nº 8/98 de 20 de Julho (a “Lei 8/98” lei do trabalho em vigor até 30 de Outubro de 2007);
- (v) Outras leis e regulamentos anteriores à Lei de Trabalho mas que continuam em vigor; e
- (vi) Legislação sectorial específica que aborda questões laborais.

A última categoria, a qual inclui, por exemplo, a regulamentação de saúde e segurança em algumas áreas tais como mineração e operação de produtos petrolíferos, está fora do alcance do presente manual.

A Constituição proíbe o trabalho compulsivo excepto o realizado no contexto da legislação penal.¹ Estabelece que todos os trabalhadores têm direito à justa remuneração, ao descanso, a férias e a um ambiente de trabalho seguro e higiénico.² Os trabalhadores só podem ser despedidos conforme os casos e termos estabelecidos na lei. Os trabalhadores têm a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos, conforme regulado por lei;³ tem direito à greve, e os *lock-outs* são proibidos.⁴

Nenhum destes princípios gerais, grandemente senão universalmente aceites, são controversos em Moçambique. As diferenças entre os trabalhadores e os empregadores quanto ao quadro legal laboral têm como referência a Lei de Trabalho e não a Constituição.

2. Análise Geral do Quadro Judicial e Administrativo

O quadro judicial para as relações laborais em Moçambique é estabelecido pela Lei nº 18/92 de 14 de Outubro (a “Lei dos Tribunais de Trabalho”). A Lei dos Tribunais de Trabalho criou formalmente os tribunais de trabalho considerados como instituições judiciais distintas conforme o Artigo 223, número 2, da Constituição.

A Lei dos Tribunais de Trabalho prevê a existência de tribunais de trabalho distritais e provinciais.⁵ As qualificações geralmente aplicáveis aos juizes e oficiais de justiça nos tribunais comuns são aplicáveis aos tribunais de trabalho.⁶

¹ Nº 2 do art. 84 da Constituição.

² *Ibid.*: nº 1 e 2 do artigo 85.

³ *Ibid.*: art. 86.

⁴ *Ibid.*: art. 87.

⁵ Art. 1 da Lei dos Tribunais de Trabalho.

⁶ *Ibid.*: arts. 5, 6 e 7.

A jurisdição dos tribunais de trabalho cobre “questões de trabalho e as emergentes de doenças profissionais e de acidentes de trabalho,”⁷ assim como questões emergentes de contravenções às normas de trabalho e de segurança social, incluindo a cobrança de multas impostas pela Inspeção do Trabalho.⁸

As petições ou requerimentos conforme a Lei dos Tribunais de Trabalho podem ser apresentadas ao tribunal por escrito ou verbalmente, sendo aí reduzidas a escrito.⁹ Esta medida pretende que os trabalhadores, que tendem a ser menos letrados e podem ter dificuldades em reclamar, tenham melhor acesso aos tribunais. Os procedimentos laborais são deliberadamente mais simples que os procedimentos civis, pelas mesmas razões.¹⁰ No geral, o Código de Processo Laboral é aplicável, mas os tribunais de trabalho tem considerável liberdade para aplicar procedimentos mais simples do que os estabelecidos naquele código de modo a contribuir melhor para a materialização do princípio da economia processual.¹¹

Os tribunais de trabalho devem procurar a conciliação entre as partes sempre que esta seja possível antes de iniciar o processo.¹²

Sem prejuízo de casos específicos previstos na lei, o direito de recorrer aos tribunais de trabalho extingue-se após 6 meses a contar da data em que qualquer das partes tomou conhecimento dos factos que fundamentam a sua pretensão.¹³

Até à entrada em funcionamento dos tribunais de trabalho, os tribunais comuns tem competência para continuar a exercer jurisdição sobre casos laborais.¹⁴ De facto, esta disposição continua em vigor.

Até ao momento, não existe nenhum tribunal de trabalho em Moçambique. Em Maputo e na Beira, existem secções dos tribunais provinciais (quatro em Maputo e uma na Beira) que estão reservadas exclusivamente para questões laborais. Recentemente, o Ministério da Justiça começou a recrutar e formar pessoal administrativo para os Tribunais de Trabalho.

No que concerne ao quadro administrativo para relações laborais em Moçambique, o mesmo é determinado por poucos instrumentos. Para além da Lei de Trabalho, abordada com mais detalhe a seguir, e do Decreto nº 7/94 de 9 de Março, que cria a Comissão Consultiva de Trabalho, o Diploma Ministerial nº 88/95 de 28 de Junho (“DM 88/95”) estabelece o estatuto orgânico do Ministério de Trabalho. A nível central, o Ministério do Trabalho inclui as seguintes unidades:

- Direcção Nacional de Trabalho
- Direcção Nacional de Planificação e Estatística do Trabalho
- Inspeção do Trabalho
- Departamento de Trabalho Migratório
- Departamento de Administração e Finanças

⁷ *Ibid.*: nº 1 do art. 8.

⁸ *Ibid.*: nº 2 do art. 8.

⁹ *Ibid.*: nº 1 do art. 16.

¹⁰ *Ibid.*: nº 2 do art. 21 2.

¹¹ *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 31.

¹² *Ibid.*: nº 1 do art. 20.

¹³ Nº 1 do art. 56 da Lei do Trabalho. Este é o novo prazo de prescrição, razão porque a Lei do Trabalho expressamente revoga o nº 2 do art. 16 da Lei dos Tribunais do Trabalho através do nº 2 do art. 272.

¹⁴ Art. 28 da Lei dos Tribunais de Trabalho.

- Departamento de Recursos Humanos
- Gabinete de Estudos, e
- Gabinete do Ministro.¹⁵

As responsabilidades e funções de cada uma destas unidades são previstas no DM 88/95, e correspondem praticamente aos seus títulos. Destas unidades, a que mais directamente está envolvida diariamente na mediação da relação entre os trabalhadores e a entidade empregadora é a Direcção Nacional de Trabalho.

O Ministério de Trabalho também exerce uma função de tutela sobre algumas instituições relacionadas mas distintas, nomeadamente:

- Instituto Nacional de Segurança Social (INSS)
- Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional (INEFP)
- Escola de Estudos Laborais (*Instituto Alberto Cassimo*).¹⁶

O INSS é abordado com mais detalhe abaixo. O INEFP é responsável, entre outros assuntos, pela exploração de centros de formação técnica. A competência para aprovar pedidos de autorização do emprego de trabalhadores estrangeiros em Moçambique foi delegada à Direcção do Trabalho Migratório. Contudo, visto que esta direcção não existe de facto em muitas províncias, esta função que era sob INEFP é presentemente desempenhada pelas Direcções Provinciais de Trabalho.

Existem também órgãos colectivos subordinados ao Ministério do Trabalho. Estes são:

- O Conselho Coordenador, e
- O Conselho Consultivo.¹⁷

O Conselho Coordenador, sob a direcção do Ministro, é responsável pela coordenação das actividades do Ministério.¹⁸ O Conselho Consultivo, também sob a direcção do Ministro, é responsável pela análise e pela emissão de pareceres sobre “questões fundamentais da actividade do Ministério do Trabalho.”¹⁹

3. Princípios gerais da Lei do Trabalho

A interpretação e aplicação das normas da Lei do Trabalho obedece, entre outros, ao princípio do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, da alteração das circunstâncias e da não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de ser portador de HIV/SIDA.²⁰

Sempre que houver uma contradição entre uma norma da Lei do Trabalho e de outros diplomas que regulam as relações de trabalho, prevalece o conteúdo que resultar da interpretação conforme com os princípios definidos na Lei do Trabalho.²¹

¹⁵ N° 1 do art. 2 do DM 88/95.

¹⁶ *Ibid.*: n° 2 do art. 2.

¹⁷ *Ibid.*: art. 12.

¹⁸ *Ibid.*: n° 1 do art. 13.

¹⁹ *Ibid.*: n° 1 do art. 14.

²⁰ N° 1 do art. 4 da Lei do Trabalho.

²¹ *Ibid.*: n° 2.

A violação culposa de qualquer princípio definido na lei torna nulo e de nenhum efeito o acto jurídico praticado nessas circunstâncias, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal do infractor.²²

No intuito de garantir a protecção da dignidade do trabalhador a Lei do Trabalho confere ao trabalhador certos direitos.

Nesta perspectiva temos em primeiro lugar, o direito à privacidade que obriga o empregador a respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, em especial, o direito à reserva da intimidade da vida privada.²³ Assim, o empregador não pode divulgar a terceiros aspectos relacionados com a vida íntima e pessoal do trabalhador, tais como os atinentes à vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, ou convicções políticas e religiosas.²⁴

A Lei do Trabalho confere protecção aos dados pessoais, proibindo o empregador de exigir ao trabalhador, no acto de contratação ou na execução do contrato de trabalho, a prestação de informações relativas à sua vida privada, excepto quando razões específicas inerentes à natureza da actividade profissional o exigiam, por força da lei ou dos usos de cada profissão, e seja fornecida, por escrito, a respectiva fundamentação. Assim, os dados pessoais do trabalhador obtidos pelo empregador sob reserva de confidencialidade, bem como qualquer informação cuja divulgação violaria a privacidade daquele, não podem ser fornecidos a terceiros sem o consentimento do trabalhador, salvo se razões legais assim o determinarem.²⁵

Embora excepcionalmente se admita o uso de meios de vigilância a distância (mediante o emprego de equipamento tecnológico) quando se destinem à protecção e segurança de pessoas e bens, bem como quando a sua utilização integre o processo produtivo com o conhecimento dos trabalhadores, por regra a Lei do Trabalho interdita o uso desses meios no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.²⁶

Do ponto de vista da Lei do Trabalho, a correspondência do trabalhador, de natureza pessoal, efectuada por qualquer meio de comunicação privada, designadamente cartas e mensagens electrónicas, é inviolável, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Porém, o empregador pode estabelecer regras e limites de utilização das tecnologias de informação na empresa, nomeadamente do correio electrónico e acesso a Internet, ou vedar por completo o seu uso para fins pessoais.²⁷

Ao empregador é permitido exigir ao candidato a emprego ou trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos para a comprovação da condição físico-psíquica destes, salvo disposição legal em contrário.

O médico responsável pelos testes ou exames médicos está vedado de comunicar ao empregador qualquer outra informação senão a que disser respeito à capacidade ou falta desta para o trabalho.

3.1 Protecção da maternidade e da paternidade

²² *Ibid.*: nº 3.

²³ *Ibid.*: art. 5.

²⁴ *Ibid.*: nº 2.

²⁵ *Ibid.*: nº 2.

²⁶ *Ibid.*: art. 8.

²⁷ *Ibid.*: nº art. 9.

A Lei do Trabalho garante à mãe trabalhadora, ao pai ou tutor, direitos especiais relacionados com a maternidade, a paternidade e o cuidado dos filhos na sua infância. O exercício de tais direitos depende da informação do respectivo estado ao empregador, podendo este solicitar os meios comprovativos do mesmo.

Durante a gravidez e após o parto a Lei do Trabalho garante a mulher certos direitos relativos a ocupação, cuidados a observar tendo em conta o seu estado, a protecção da sua dignidade e, fundamentalmente a garantia da estabilidade no emprego.²⁸

A Lei do Trabalho confere à mulher trabalhadora o direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de sessenta dias consecutivos, a qual pode ter início 20 dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo mesmo nos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto. Notar e reter que em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, mediante comunicação da trabalhadora ao empregador, pelo tempo de duração do internamento.²⁹

O pai tem direito a uma licença por paternidade de um dia, de dois em dois anos, que deve ser gozada no dia imediatamente a seguir ao parto. Nestes casos, o trabalhador/pai que pretenda gozar a licença por paternidade deve informar, por escrito, ao empregador, prévia ou posteriormente ao parto.³⁰

4. Fontes do direito do trabalho e códigos de boa conduta

As fontes primárias do direito do trabalho são:³¹

- a Constituição da República;
- os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo;
- os tratados e convenções internacionais de que Moçambique é parte; e
- os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Estes incluem, por sua vez, diversas formas de convenções colectivas; acordos de adesão; e decisões arbitrais voluntárias.³²

Constituem igualmente, fontes secundárias de direito do trabalho os usos laborais de cada profissão, sector de actividade ou empresa, que não forem contrários à lei e ao princípio da boa fé, excepto se os sujeitos da relação individual ou colectiva de trabalho convencionarem a sua inaplicabilidade.³³

Embora não sejam considerados uma fonte do direito do trabalho (do mesmo modo como não são os regulamentos internos), a lei permite que os sujeitos da relação de trabalho possam estabelecer códigos de boa conduta.³⁴

Na falta de definição legal na Lei do Trabalho, podemos definir códigos de boa conduta como o instrumento onde constam os princípios e regras gerais aplicáveis nas relações entre uma

²⁸ Art. 11 da Lei do Trabalho.

²⁹ *Ibid.*: nº 1, 2 e 4 do art. 12.

³⁰ *Ibid.*: nº 5 e 6 do art. 12.

³¹ *Ibid.*: nº 1 do art. 13.

³² *Ibid.*: art. 15.

³³ *Ibid.*: nº 2 do art. 13.

³⁴ *Ibid.*: art. 14.

empresa ou um sector ou sectores de actividade económica e seus trabalhadores que procura reflectir as expectativas das partes envolvidas, em diferentes matérias, ajudando a reduzir as incertezas, flexibilizar e melhor adequar algumas matérias sujeitas às especificidades e dinâmica da tecnologia utilizada e aumentar a transparência e responsabilidades nas relações entre as partes.

As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes hierarquicamente inferiores, excepto quando estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador.³⁵

Salvo excepções, as disposições da Lei do Trabalho só podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e por contratos de trabalho, quando estes estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.³⁶

5. Sujeitos da relação individual de trabalho

São sujeitos da relação laboral aqueles a quem se pode imputar normas do Direito do Trabalho, ou seja, aqueles que podem ser titulares das relações que tais normas visam regular. Entre esses sujeitos podemos encontrar: menores, portadores de deficiência, estudantes-trabalhadores e estrangeiros.

5.1 Menores

Quanto aos menores, o empregador só pode admitir ao trabalho o menor que tenha completado quinze anos de idade, mediante autorização do seu representante legal.³⁷ A admissão tem que ser precedido de exame médico para se conhecer da sua robustez física, saúde mental e aptidão para o trabalho em que será ocupado.³⁸ O período normal de trabalho do menor cuja idade esteja compreendida entre os quinze e dezoito anos não deve exceder sete horas por dia e trinta e oito horas semanais.

5.2 Portadores de deficiência

Os empregadores são incentivados a adoptarem medidas tendentes a permitir o acesso ao emprego de portadores de deficiência gozando dos mesmos direitos e obedecendo aos mesmos deveres dos demais trabalhadores.³⁹

5.3 Trabalhadores estudantes

Uma vez autorizado pelo empregador a frequentar, em instituição de ensino, curso para desenvolver e aperfeiçoar as suas aptidões, em especial, as técnico-profissionais, o trabalhador estudante goza do direito de se ausentar do serviço durante o período de prestação de provas de exame, sem perda de remuneração. Para este efeito, o mesmo deve comunicar ao empregador com antecedência de, pelo menos, sete dias. A manutenção deste estatuto depende da obtenção de aproveitamento escolar.⁴⁰

³⁵ *Ibid.*: nº 1 do art. 16.

³⁶ *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 17.

³⁷ *Ibid.*: nº 1 art. 26.

³⁸ *Ibid.*: nº 1 do art. 24.

³⁹ *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 28.

⁴⁰ *Ibid.*: art. 29.

5.4 Estrangeiros

O empregador, nacional ou estrangeiro, pode ter ao seu serviço, ainda que realize trabalho não subordinado, trabalhador estrangeiro mediante a autorização do Ministro do Trabalho ou das entidades a quem este delegar, mediante requerimento do empregador.⁴¹

O empregador pode também ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro, mediante simples comunicação ao Ministro do Trabalho ou a quem este delegar, um número de trabalhadores estrangeiros que correspondem às seguintes quotas:

- a) 5% da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;
- b) 8% da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas;
- c) 10% da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.⁴²

Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se preveja a contratação de determinado número de trabalhadores estrangeiros em número inferior ou superior às quotas indicadas, não é exigível a autorização de trabalho bastando, para o efeito, a comunicação ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias, após a sua entrada no país.⁴³

Há porém condições e restrições à contratação de estrangeiros. Assim, condiciona-se a contratação de trabalhador estrangeiro a que este possua as qualificações académicas ou profissionais necessárias e a sua admissão só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente.⁴⁴

Ainda nesta senda das restrições, é vedada a contratação de estrangeiros quando tenham entrado no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios ou de estudante. O trabalhador estrangeiro, com residência temporária, não pode permanecer em território nacional findo o período de vigência do contrato em virtude do qual entrou em Moçambique.⁴⁵

Os direitos de estrangeiros que vivem em Moçambique são abrangidos na Secção II deste guião que se trata de Migração.

5.4.1 *Procedimentos para a contratação de trabalhadores estrangeiros*

O processo de contratação de trabalhadores estrangeiros encontra-se regulado pela Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto (a Lei do Trabalho) e pelo Decreto nº 55/2008 de 30 de Dezembro (o Regulamento de Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira).

5.4.1.1 Vias de emprego de trabalhadores estrangeiros

Nos termos da Lei do Trabalho, há duas vias para empregar trabalhadores estrangeiros em Moçambique:

⁴¹ *Ibid.*: nº 4 do art. 31 conjugado com nº 2 do art. 33.

⁴² *Ibid.*: nºs 4 e 5 do art. 31 da Lei do Trabalho.

⁴³ *Ibid.*: nº 6.

⁴⁴ *Ibid.*: nº 1 art. 33.

⁴⁵ *Ibid.*: nº 1 e 2 art. 32.

- (a) *Mediante autorização do Ministro do Trabalho*: a autorização é concedida pelo Ministro do Trabalho, numa base casuística, se as seguintes condições forem satisfeitas: (i) inexistência de trabalhadores moçambicanos qualificados para executar a tarefa específica; ou (ii) o número de trabalhadores moçambicanos qualificados não seja suficiente para satisfazer a demanda.⁴⁶ A autorização é o mecanismo apropriado nos casos em que se tenha excedido a quota legalmente permitida e também nos casos de “assistência técnica especializada”, incluindo o emprego em ONG’s, investigação e ensino científicos, entre outros.
- (b) *Mediante comunicação ao Ministro do Trabalho*, que é a via própria nas seguintes circunstâncias:
- i. O número de trabalhadores estrangeiros a serem contratados fica dentro das quotas definidas,⁴⁷ nomeadamente:
 - 5% da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas (com mais de 100 trabalhadores);
 - 8% da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas (entre 11 e 100 trabalhadores); e
 - 10% da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas (10 ou menos trabalhadores).
 - ii. Há uma cláusula específica no contrato de investimento do potencial empregador com o Governo de Moçambique para uma percentagem explícita de trabalhadores estrangeiros superior ou inferior às percentagens previstas acima.⁴⁸
 - iii. O futuro empregado é para ser contratado para um trabalho de curta duração, i.e., por um período até 30 dias, consecutivos ou interpolados. Nos termos do Decreto n.º 55/2008, cidadãos estrangeiros podem trabalhar em Moçambique por um período até 30 dias (consecutivos ou interpoladas) por ano civil mediante uma comunicação do empregador moçambicano (aqui entendido como uma sendo uma empresa moçambicana ou a empresa-mãe estrangeira duma empresa moçambicana) ao Ministro do Trabalho. Este período de 30 dias pode ser prorrogado, até mais dois períodos de 30 dias adicionais, mediante pedido ao Ministro do Trabalho. A prorrogação é à discrição do Ministro do Trabalho.⁴⁹

Finalmente, é importante lembrar que um empregado duma empresa estrangeira não está impedido de visitar Moçambique por motivos de negócios (ex. para participar de uma reunião), para que o não se deve considerar que assume qualquer emprego em Moçambique.

⁴⁶ Observe que o sistema de autorização apenas deve ser usado depois de se esgotar a quota a que a empresa tem direito, como discutido acima em 1.1, (b). É também importante observar que a contratação de gestores, agentes e representantes de empregadores é feita ao abrigo do regime de quotas e, alternativamente (depois de se esgotar a quota), ao abrigo do sistema de autorização.

⁴⁷ Observe que a quota supracitada corresponde ao número de trabalhadores estrangeiros que um empregador moçambicano é permitido ter, sem procurar autorização do Ministro do Trabalho.

⁴⁸ Observe que no caso de o empregador se encontrar numa Zona Franca Industrial, são aplicáveis as regras especiais sobre a contratação de cidadãos estrangeiros para estas zonas, descritas no Decreto n.º 75/99 de 12 de Outubro. Ao abrigo deste decreto, a quota é de 15% do número total de trabalhadores.

⁴⁹ Na prática, o Ministério do Trabalho geralmente exige que o trabalhador estrangeiro que realize um trabalho de curta duração entre no país com um visto de negócios.

5.4.2 *Formalidades e Documentos Exigidos*

5.4.2.1 Autorização do Ministro do Trabalho

Contratação geral:

Nos casos em que se procure autorização do Ministro do Trabalho, como referido em 5.4.1.1 (a) acima, os seguintes requisitos e formalidades devem ser satisfeitos:

- (a) O candidato a empregador deve apresentar um requerimento de modelo próprio (anexo ao Decreto nº 55/2008) endereçado ao Ministro do Trabalho, na Direcção Provincial do Trabalho competente. O requerimento deve conter os seguintes dados:
 - Da empresa: denominação, sede e ramo de actividade;
 - Do empregado: nome, número de passaporte, país de nascimento, funções a exercer em Moçambique, indicação do período durante o qual o cidadão estrangeiro irá trabalhar em Moçambique e indicação do número de trabalhadores da empresa, discriminando o número de trabalhadores nacionais e estrangeiros.
- (b) Três exemplares do contrato de trabalho, que não pode exceder 24 meses;
- (c) Certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais do cidadão estrangeiro a contratar e documento comprovativo da sua experiência profissional. No caso de o certificado de habilitações ter sido obtido fora de Moçambique, um certificado de equivalência passado pelo Ministério da Educação e Cultura (a obtenção do certificado de equivalência envolve um processo distinto a ser tramitado junto do Conselho Nacional de Exames, Certificação e Equivalências do Ministério da Educação);
- (d) Certidão de quitação passada pela entidade que superintende a área das Finanças, confirmando que a empresa não tem dívidas para com o fisco;
- (e) Certidão de quitação passada pelo Instituto Nacional da Segurança Social (INSS) confirmando que a empresa não tem dívidas para com o INSS;
- (f) Parecer do delegado sindical, comité sindical ou sindicato do ramo (que deve expressamente referir a “pertinência” do pedido de admissão do trabalhador estrangeiro); e
- (g) Talão de depósito comprovativo do pagamento de uma taxa, correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade onde a empresa se insere (a ser paga antes da apresentação do pedido ao Ministério do Trabalho).

Contratação de “assistência técnica especializada”:

Nos casos em que se pretenda obter autorização da Ministra do Trabalho, para “assistência técnica especializada”, deve ser seguido o processo acima descrito. Além disso, o potencial empregador deve ainda anexar ao pedido um parecer positivo da entidade que superintende o sector da sua actividade.

5.4.3 *Comunicações ao Ministro do Trabalho*

Contratação dentro das quotas definidas:

Nos casos de comunicações ao Ministro do Trabalho, como referido em 5.4.1.1 (b) (i) acima, os seguintes requisitos e formalidades devem ser satisfeitos:

- (a) O potencial empregador deve apresentar um requerimento de modelo próprio (anexo ao Decreto nº 55/2008) endereçado ao Ministro do Trabalho, na Direcção Provincial do Trabalho competente, indicando o grau de realização da quota depois da admissão do candidato a trabalhador;
- (b) Uma carta da empresa ao Ministro do Trabalho (segundo o modelo) comunicando a admissão do trabalhador e o grau de realização da quota (dois exemplares);
- (c) Três exemplares do contrato de trabalho, que não pode exceder 24 meses;
- (d) Certidão de quitação passada pela entidade que superintende a área das Finanças, confirmando que a empresa não tem dívidas para com o fisco;
- (e) Certidão de quitação passada pelo INSS confirmando que a empresa não tem dívidas para com o INSS;
- (f) Cópia autenticada da relação nominal de trabalhadores relativa ao ano civil anterior ao da admissão do trabalhador estrangeiro, devidamente carimbada pelo Instituto Nacional da Segurança Social (INSS), em relação à primeira comunicação feita;
- (g) Cópia autenticada do Passaporte ou Documento de Identificação de Residência de Estrangeiros (DIRE);
- (h) Talão de depósito comprovativo do pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade onde a empresa se insere; e
- (i) O projecto de investimento (se aplicável).

Contratação dentro das quotas contratuais definidas em contrato de investimento:

Nos casos de comunicações ao Ministro do Trabalho, como referido em 5.4.1.1 (b) (ii) acima (quotas definidas no contrato de investimento do empregador com o Governo de Moçambique), o processo e os documentos são os mesmos tal como descritos acima para a contratação dentro de quotas definidas na Lei de Trabalho. Além disso, o empregador deve anexar ao pedido uma cópia do contrato de investimento aprovado, prevendo a quota permitida.

Trabalhos de curta duração:

No caso da comunicação ao Ministro do Trabalho referido em 5.4.1.1 (b) (iii) acima (i.e., trabalhos de curta duração), o processo descrito abaixo deve ser seguido:

- (a) O potencial empregador deve apresentar um requerimento de modelo próprio (anexo ao Decreto nº 55/2008) comunicando ao Ministro do Trabalho: a identidade do trabalhador; as suas habilitações; motivo da sua contratação; tarefas a serem executadas e indicação exacta das datas do início e do fim do seu trabalho de curta duração em Moçambique;
- (b) Cópia do passaporte do candidato a trabalhador de curta duração; e
- (c) Cópia do visto do candidato a trabalhador de curta duração (que, na prática, costuma ser um visto de negócios).

É importante ressaltar que no caso de contratação de trabalhadores estrangeiros o ónus de regularização do estatuto do trabalhador em termos de trabalho e residência recai sobre o empregador, devendo este informar o Ministério do Trabalho sobre o término da relação laboral entre a empresa e o trabalhador estrangeiro.

6. Tipos de empresas

A classificação das empresas em pequenas, médias e grandes empresas ganha especial relevância na Lei do Trabalho.

Assim, para efeitos da Lei do Trabalho:

- Grande empresa: a que emprega mais de 100 trabalhadores;
- Média empresa: a que emprega mais de 10 até ao máximo de 100 trabalhadores;
- Pequena empresa: a que emprega até 10 trabalhadores.⁵⁰

Como vimos acima a tipologia das empresas tem efeitos na contratação de estrangeiros mediante mera comunicação e, mais abaixo veremos o seu efeito na contratação.

7. Tipos de Contratos de Trabalho

O Capítulo III da Lei do Trabalho regula as relações individuais de trabalho, estruturalmente distintas das relações colectivas. Conforme o Capítulo III, existem dois tipos de contratos de trabalho, para contratação a tempo inteiro:

- o contrato por tempo determinado; e
- o contrato a prazo que pode ser:
 - ✓ a prazo certo ou
 - ✓ a prazo incerto.

Estas não são opções permutáveis.

O Capítulo III é movido, na definição dos contratos, pelo princípio de protecção dos trabalhadores. Assim, excepto quando o contrato estabeleça o contrário, a presunção feita em qualquer conflito é a favor do trabalhador.

⁵⁰ *Ibid.*: art. 34.

Exemplificando, se uma pessoa desenvolve uma actividade pela qual é retribuída e o faz sem oposição expressa do “empregador” ou quando o trabalhador esteja em dependência económica deste, presume-se a existência de uma relação laboral.⁵¹

A validade de uma relação laboral não depende da existência de um contrato escrito nem os direitos do trabalhador são afectados pela falta da forma escrita do contrato de trabalho. Pelo contrário, a falta de forma escrita é imputável ao empregador que fica sujeito a todas as consequências.⁵² Contudo, para contratos de trabalho de tarefas de execução instantânea ou de duração não superior a 90 dias não se exige a forma escrita.⁵³

O contrato de trabalho deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:

- identificação do empregador e do trabalhador;
- categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- local de trabalho;
- duração do contrato e condições da sua renovação;
- montante, forma e periodicidade do pagamento da remuneração;
- data do início da execução do contrato de trabalho;
- indicação do prazo estipulado e do motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;
- data da celebração do contrato e, sendo contrato a prazo certo, a da sua cessação.⁵⁴

É importante notar que na falta da expressa indicação da data de início da execução do contrato de trabalho, considera-se que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

7.1 Contratos a prazo

O contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes, mediante acordo das partes, por regra para a realização de tarefas temporárias e pelo período estritamente necessário para o efeito.⁵⁵

Os contratos que não indiquem explicitamente a respectiva duração presumem-se celebrados por tempo indeterminado a não ser que o empregador comprove a temporalidade ou transitoriedade das tarefas ou actividades que constituem objecto do contrato de trabalho.⁵⁶

Por regra os contratos de trabalho a prazo certo e a prazo incerto só podem ser celebrados para a realização de tarefas temporárias que, entre outras incluem:

- a substituição de trabalhador que, por qualquer razão, esteja temporariamente impedido de prestar a sua actividade;
- a execução de tarefas que visem responder ao aumento excepcional ou anormal da produção, bem como a realização de actividade sazonal;

⁵¹ *Ibid.*: nº 1 do art. 19.

⁵² *Ibid.*: nº 6 do art. 38.

⁵³ *Ibid.*: nº 1 e 3 do art. 38.

⁵⁴ *Ibid.*: alíneas a) a h) do nº 1 do art. 38.

⁵⁵ *Ibid.*: nº 1 do art. 42 conjugado com o nº 1 do art. 40. Referir que a Lei do Trabalho enumera as situações consideradas de necessidades temporárias nas alíneas do nº 2 do art. 40.

⁵⁶ *Ibid.*: nº 2 do art. 41 da Lei do Trabalho.

- a execução de actividades que não visem a satisfação de necessidades permanentes do empregador;
- a execução de uma obra, projecto ou outra actividade determinada e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas e reparações industriais, em regime de empreitada;
- a prestação de serviços em actividades complementares às previstas na alínea anterior, nomeadamente a subcontratação e a terciarização de serviços;
- a execução de actividades não permanentes.⁵⁷

O contrato de trabalho a prazo certo em que sejam excedidos os períodos da sua duração máxima ou o número de renovações previstas é havido como celebrado por tempo indeterminado.⁵⁸

Ressalvar que, as pequenas e médias empresas gozam da faculdade de poderem livremente celebrar e renovar contratos a prazo certo, nos primeiros 10 anos da sua actividade.⁵⁹ Esclarecemos que o regime acima apenas permite exceder o número de duas renovações, mas não afasta o requisito acima descrito relacionado com o carácter temporário da tarefa a ser desempenhada. As pequenas e médias empresas tem o direito de renovar contractos a prazo certo mais de duas vezes, se estiverem nos seus primeiros dez anos de actividade e se estes contractos forem usados para tarefas específicas e não permanentes, conforme estabelecido pela Lei de Trabalho.

A celebração do contrato de trabalho a prazo incerto só é admitida nos casos em que não seja possível prever com certeza o período em que cessará a causa que o justifica, designadamente nas situações previstas no n.º 2 do art. 40 da Lei do Trabalho.⁶⁰

7.2 Contratos em regime livre e de avença

A Lei do Trabalho prevê também o conceito de contratos em regime livre e de avença. Estes contratos podem ser usados nas situações em que o trabalho realizado não preenche o normal período de trabalho mas seja realizado dentro dele, no caso de contratos em regime livre. Nas situações em que o trabalho não integra o normal processo produtivo nem preenche o período normal de trabalho, podem ser usados contratos em regime de avença.⁶¹

7.3 Contrato de trabalho temporário

A Lei do Trabalho, nos artigos 79 a 83, abre espaço a terciarização da contratação. Assim, o empregador pode ter a seu serviço, ao abrigo de um contrato de utilização entre a empresa e uma agência privada de emprego, trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal da tal agência.

Designa-se contrato de utilização ao contrato de prestação de serviço, a prazo certo, celebrado entre a agência privada de emprego e o utilizador, pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição do utilizador, um ou mais trabalhadores temporários.⁶²

⁵⁷ *Ibid.*: nº 2 do art. 40.

⁵⁸ *Ibid.*: nº 2 e 3 do art. 42.

⁵⁹ *Ibid.*: nº 3 do art. 42.

⁶⁰ *Ibid.*: art. 44.

⁶¹ *Ibid.*: art. 21.

⁶² *Ibid.*: nº 1 do art. 81.

Por sua vez, o trabalhador e a agência privada de emprego celebram um contrato de trabalho temporário, pelo qual este se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade a um utilizador.⁶³

A celebração de contratos de utilização só é admitida em certos casos dos quais destacamos apenas alguns:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho, quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo a agricultura, agro-indústria e actividades decorrentes;
- Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;
- Provisão de serviços de segurança, manutenção, higiene, limpeza, alimentação e outros serviços complementares ou sociais inseridos na actividade corrente do empregador;
- Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente do empregador;
- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento (neste último caso, o contrato de utilização tem que ser por tempo determinado).⁶⁴

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Os empregadores que investem em formação dos seus trabalhadores (existentes ou novos) poderão estabelecer pactos obrigatórios de permanência com esses trabalhadores?

Não existe um dispositivo explícito na lei prevendo pactos de permanência com trabalhadores que tenham recebido formação. Seja como for, o objective de garantir que trabalhadores que tenham recebido formação por conta do empregador não abandonam a empresa antes desta beneficiar do investimento feito pode ser alcançado, em parte, pela elaboração de regras claras no contrato de trabalho ou no regulamento interno. Por exemplo, que o trabalhador deverá pagar directamente por algum do treino que receba e obter reembolsos graduais do

⁶³ *Ibid.*: n° 1 do art. 80.

⁶⁴ *Ibid.*; n° 1 e 2 do art. 82 da Lei do Trabalho.

empregador no decurso de certos anos de trabalho, pode encorajar os trabalhadores a permanecerem e aplicar os conhecimentos obtidos.

7.4 Regimes especiais de trabalho

A Lei do Trabalho pressupõe mais regimes especiais de trabalho do que a Lei 8/98, especificamente, para as relações de trabalho doméstico, ao domicílio, mineiro, portuário, marítimo, rural, artístico, desportivo, segurança privada, empreitada, livre e de avença.⁶⁵ Muitos destes regimes carecem ainda de regulamentação específica.

7.4.1 Trabalho Doméstico

O Regulamento de Trabalho Doméstico foi introduzido pelo Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro. O regulamento procurou usar uma linguagem simples e ser um instrumento de fácil consulta. Tomou-se em conta a capacidade económica do empregador, deixando alguns aspectos da relação de trabalho abertos à negociação, na base de respeito mútuo, confiança e concordância.

O regulamento não define um salário mínimo para empregados domésticos. Observe-se, contudo, que a base para tal vem na introdução à lei, nomeadamente a capacidade económica dos empregadores, sem que isso signifique permissão para o regresso a exploração do homem pelo homem. No entanto, se possível recomendamos que não seja pago um salário abaixo do salário mínimo nacional mais baixo.

O regulamento também admite a integração dos empregados domésticos no sistema do INSS, sendo os empregados domésticos considerados “auto-empregados” para o efeito.⁶⁶ Isto significa que, o empregador não é obrigado a contribuir ao INSS em benefício do seu empregado doméstico.

O regulamento não se aplica aos empregados domésticos pagos por entidades de fim lucrativo, como empresas. Por isso, se o pessoal da empresa tiver empregados domésticos pagos como parte do seu pacote laboral, estes empregados domésticos são considerados como abrangidos pela Lei do Trabalho e são trabalhadores da empresa e não empregados domésticos.⁶⁷

Consta ainda do regulamento uma descrição das tarefas que poderão ser solicitadas ao um empregado doméstico. Não inclui o trabalho de guardas que são contratados directamente e não através duma empresa de segurança.⁶⁸ Aguarda-se uma clarificação sobre esta questão.

Está vedada a contratação de menores com idade inferior a 12 anos e possibilita-se a contratação de menores entre os 12 a 15 anos de idade mediante autorização dos pais ou do representante legal.⁶⁹

⁶⁵ Nº 1 do art. 3 da Lei do Trabalho.

⁶⁶ Decreto 40/2008, Artigo 10, alínea e) e Artigo 26, número 6.

⁶⁷ Decreto 40/2008, Artigo 2, número 4.

⁶⁸ Decreto 40/2008, Artigo 3.

⁶⁹ Decreto 40/2008, Artigo 4.

A Secção I do decreto trata dos deveres contratuais. O contrato não necessita de ser reduzido a escrito.⁷⁰ Mas um contrato sob a forma escrita é sempre uma ferramenta útil na relação de trabalho doméstico, na medida em que dá um registo claro das datas do início (e, se for caso, o fim) e de quaisquer pontos contratuais específicos acordados (como a remuneração, horário do trabalho, etc.) para além de representar um vínculo de segurança da própria relação de trabalho doméstico entre as partes. O regulamento oferece um contrato-modelo simples que pode ser usado para o efeito.

Os contratos podem ser celebrados a prazo certo ou incerto. A duração do contrato celebrado a prazo certo não pode exceder o período de dois anos, e pode ser renovado duas vezes. Se o empregado doméstico se mantiver ao serviço para além do prazo estabelecido, considera-se este contrato automaticamente renovado. As regras para indemnização definidas na Lei do Trabalho, também se aplicam a este regulamento.⁷¹

Os contratos podem ser celebrados com ou sem alimentação ou alojamento. Neste caso, até 25% do salário pode ser dado em espécie, na forma de alimentação ou alojamento, por exemplo.⁷² Os contratos podem ser a tempo inteiro ou a tempo parcial.⁷³

Os contratos estão sujeitos a um período probatório não superior a 90 dias. Durante este período qualquer das partes pode cessar o contrato imediatamente, sem alegação de justa causa e sem direito a qualquer indemnização.⁷⁴ O período probatório poderá ser excluído ou reduzido pelas partes, mas nunca alargado, desde que a cláusula de exclusão ou redução esteja estabelecida por escrito.

Entre os deveres do empregador encontram-se a prestação de assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e o pagamento das respectivas indemnizações⁷⁵ (pressupõe-se que estas indemnizações são as referidas na própria Lei do Trabalho enquanto lei geral subsidiariamente aplicável nesta matéria).

As sanções disciplinares constituem outra área onde o regulamento é simples e fácil de usar.⁷⁶ Há apenas três tipos de sanções disciplinares – repreensão verbal ou escrita e despedimento.⁷⁷ Tanto o despedimento como a repreensão escrita devem ser por escrito, e é também boa prática ficar com um registo escrito duma repreensão verbal formal.

O período normal de trabalho para empregados domésticos é de 9 horas por dia, com um máximo de 54 horas por semana. Para o trabalhador alojado, só se consideram as horas de trabalho efectivamente prestadas, não o período da sua presença “no local”. O horário de trabalho será acordado entre os contraentes (e poderá, por uma questão de boa prática, constar do contrato escrito), devendo incluir os intervalos para refeições e descanso que deverão, no mínimo, totalizar 30 minutos do período normal de trabalho efectivo. O empregado doméstico terá direito a um dia completo de descanso semanal. Sempre que o

⁷⁰ Decreto 40/2008, Artigo 6, número 1

⁷¹ Decreto 40/2008, Artigo 7.

⁷² Decreto 40/2008, Artigo 25, número 2.

⁷³ Decreto 40/2008, Artigo 8.

⁷⁴ Decreto 40/2008, Artigo 9.

⁷⁵ Decreto 40/2008, Artigo 13.

⁷⁶ Decreto 40/2008, Artigo 14.

⁷⁷ Decreto 40/2008, Artigo 17.

empregado doméstico trabalhe neste dia ser-lhe-á concedido um dia de folga no lugar deste ou atribuída remuneração equivalente àquele período.⁷⁸

Note também que o regulamento permite o desconto das faltas injustificadas do período de férias⁷⁹, desde que estas não tenham determinado a aplicação de sanção disciplinar. Por isso, é provavelmente uma boa ideia guardar um registo de todas as medidas (como o desconto no período de férias devido a faltas injustificadas) que podem ser consideradas disciplinares. Ainda em matéria de faltas, além das situações listadas no regulamento como faltas justificadas, ao empregador concede-se a faculdade de poder considerar faltas justificadas outras situações não previstas no regulamento.

Um empregado doméstico que abandona o seu local de trabalho sem aviso deve pagar uma indemnização ao seu empregador. Observe que neste contexto o abandono do local de trabalho tem uma definição específica e ónus de prova específico, que diferem ligeiramente das definições que vem na Lei do Trabalho.⁸⁰

Os empregados domésticos têm direito a férias remuneradas como indicado no regulamento. Como boa prática, recomendamos os empregadores a manterem um registo das férias, das faltas injustificadas e de quaisquer descontos nas férias resultando destas faltas. As férias podem ser “vendidas” mas os empregados domésticos devem gozar pelo menos 5 dias úteis de férias por ano. Os empregados domésticos têm direito ao gozo dos feriados públicos, a não ser que o contrário seja acordado num caso concreto. Neste caso, devem ser atribuídos ou a remuneração pelo dia trabalhado ou ser concedido um dia de folga ao trabalhador doméstico.⁸¹

Os empregados domésticos podem ser pagos em dinheiro ou em espécie, desde que a parte em dinheiro não seja inferior a 75% da remuneração global, podendo o remanescente ser na forma de alojamento e/ou alimentação. As indemnizações devem ser pagas em dinheiro. O pagamento do salário deve ser feito no fim do mês, a não ser que for acordado de outro modo e pode ser por hora, por dia, por semana ou por mês. A remuneração para as férias deve ser equivalente ao que o empregado doméstico receberia se estivesse em serviço efectivo durante este período. No acto de pagamento o empregador pode exigir do empregado a confirmação do recebimento do salário, mediante a assinatura de qualquer documento escrito. Na prática os empregadores são aconselhados a incluir os cálculos do pagamento (bem como os detalhes de quaisquer pagamentos em espécie) no contrato original e usar uma simples folha ou livro de pagamentos onde o salário e quaisquer descontos são registados e assinados. O empregador não tem quaisquer responsabilidades de efectuar a retenção na fonte dos impostos do empregado doméstico – por isso o empregado doméstico é considerado auto-empregado neste sentido.⁸²

As sanções disciplinares constituem outra área onde o regulamento é simples e fácil de ser consultado. Há apenas três tipos de sanções disciplinares – repreensão verbal ou escrita e despedimento. Tanto o despedimento como a repreensão escrita devem ser efectuados por escrito, e é também boa prática ficar com um registo escrito duma repreensão verbal formal.

⁷⁸ Decreto 40/2008, Artigos 18-21.

⁷⁹ Decreto 40/2008, Artigo 22

⁸⁰ Decreto 40/2008, Artigo 16.

⁸¹ Decreto 40/2008, Artigos 22 & 23.

⁸² Decreto 40/2008, Artigo 25.

Se o empregador decidir rescindir o contrato de trabalho com justa causa, isto deve ser feito na base duma sanção disciplinar escrita.⁸³ O empregado doméstico, considerando a sua situação comprometida por quaisquer das circunstâncias referidas no regulamento (incluindo a mudança de residência do empregador para outro local), também tem o direito de rescindir o contrato com justa causa. Em certos casos, é devido o pagamento duma indemnização, ou pelo empregado ou pelo empregador.⁸⁴

Os empregados domésticos têm o direito de pedir um certificado de trabalho no fim do seu emprego. Do certificado pode **apenas** constar os nomes do empregador e do empregado e o período durante o qual o empregado esteve ao serviço do empregador. Quaisquer referências adicionais no certificado devem ser pedidos pelo empregado, por escrito.⁸⁵

O cumprimento deste regulamento será fiscalizado pela Inspeção Geral do Trabalho e, nos locais onde esta não esteja representada, pelos órgãos locais do Estado (por exemplo as administrações distritais). As autoridades somente podem intervir na base duma queixa específica apresentada pelo empregado doméstico.

7.5 Período probatório

Os períodos probatórios máximos para os novos trabalhadores são os seguintes:

- a) para os contratos a prazo certo:
 - 90 dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a 30 dias nos contratos com prazo compreendido entre 6 meses e 1 ano;
 - 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até 6 meses;
 - 15 dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a 90 dias;

- b) para os contratos por tempo indeterminado:
 - 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; mas
 - 180 dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.⁸⁶

Durante tais períodos, salvo estipulação contratual em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização desde que informe previamente e por escrito com antecedência mínima de sete dias.⁸⁷

O período probatório pode ser reduzido pelos instrumentos de regulamentação colectiva ou pelo contrato individual de trabalho.⁸⁸

⁸³ Decreto 40/2008, Artigo 15

⁸⁴ Decreto 40/2008, Artigos 30 e 31.

⁸⁵ Decreto 40/2008, Artigos 32 e 33.

⁸⁶ Art. 47 da Lei do Trabalho.

⁸⁷ *Ibid.*: art. 50.

⁸⁸ *Ibid.*: nº 1 do art. 48.

Na falta de estipulação, por escrito, do período probatório, presume-se que as partes excluíram do contrato de trabalho.⁸⁹ Por isso, é essencial ao empregador sempre lembrar estipular que haja período probatório e indicar a sua duração.

Lista de verificação

Contratos a prazo:

- Duração máxima do contrato = 2 anos
- Número máximo de renovações = 2, salvo se é pequena ou média empresa nos primeiros 10 anos de actividade.
- Período probatório:
 - ✓ 90 dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a 30 dias nos contratos com prazo compreendido entre 6 meses e 1 ano;
 - ✓ 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até 6 meses, e
 - ✓ 15 dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a 90 dias.
- Férias = 1 dia por cada mês de trabalho efectivo no primeiro ano, dois dias por cada mês no segundo ano e 30 dias a partir do terceiro ano.
- Rescisão = indemnização pelo tempo que faltar até ao termo do contrato.

Contratos por tempo indeterminado:

- Duração Máxima = indeterminada
- Número máximo de renovações = não é aplicável
- Período probatório = 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e 180 dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e de direcção
- Férias = 1 dia por cada mês de trabalho efectivo no primeiro ano, dois dias por cada mês no segundo ano e 30 dias a partir do terceiro ano
- Rescisão = Indemnização variável entre três a trinta dias por cada ano em função da categoria salarial medida pelo salário mínimo – mas só daqui alguns anos, continuando a prevalecer por enquanto o regime na Lei 8/98 em relação aos trabalhadores contratados ao abrigo da Lei 8/98 e, portanto, com direitos adquiridos.

8. Horário de Trabalho, Salários e Incentivos

8.1 O Horário de Trabalho

O horário de trabalho, ou o período normal de trabalho, é regulado pelo Capítulo III, Secção IX da Lei do Trabalho. O horário de trabalho resulta da determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, incluindo os intervalos de descanso. O período normal de trabalho consiste no número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador.

⁸⁹ *Ibid.*: nº 2.

Regra geral, o período normal de trabalho não pode ser superior a 48 horas por semana e a 8 horas por dia, sendo a duração média de 48 horas de trabalho semanal calculada por referência a períodos máximos de 6 meses, podendo ser obtido por meio de compensação das horas anteriormente prestadas pelo trabalhador, através da redução do horário de trabalho, diário ou semanal.⁹⁰

O período normal de trabalho diário pode ser alargado até 9 horas, desde que seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana ao trabalhador (adicionalmente ao dia de descanso semanal)⁹¹ e, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até 12 horas, desde que a duração do trabalho semanal não exceda 56 horas (não contando para este limite o trabalho excepcional e extraordinário prestado por motivo de força maior).⁹² Acresce que, os estabelecimentos que se dediquem a actividades industriais, salvo os que laborem em regime de turnos, podem adoptar um período normal de trabalho de 45 horas semanais em 5 dias da semana.⁹³ A prática de horário único pode ser adoptada por motivos de condicionamento económico ou outros.

De qualquer forma, a duração média de 48 horas de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos máximos de 6 meses por meio de compensação das horas anteriormente prestadas pelo trabalhador, através da redução do horário de trabalho, diário ou semanal.⁹⁴

A Lei do Trabalho permite alguma flexibilidade no acréscimo do período normal de trabalho de trabalhadores que exerçam funções intermitentes ou de simples presença do trabalhador e nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas são necessariamente executados fora das horas de trabalho.⁹⁵

Por outro lado, o período normal de trabalho pode ser reduzido sempre que consentido pelo aumento de produtividade e desde que não haja inconveniência económica e social, devendo, nestes casos, dar-se prioridade às actividades que impliquem maior fadiga física ou intelectual ou riscos acrescidos para a saúde do trabalhador.⁹⁶ O acréscimo ou a redução não pode implicar prejuízos económicos para o trabalhador nem alterações desfavoráveis das suas condições de trabalho. Tais alterações podem ser reguladas directamente pelos Ministros do Trabalho e do sector em causa ou através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.⁹⁷

Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho após consulta prévia ao órgão sindical competente. O mapa do horário de trabalho deve ser aprovado pelo órgão competente da administração do trabalho e afixado em local bem visível no local de trabalho.⁹⁸

Na determinação do horário de trabalho, e na medida do possível, o empregador deve atender aos interesses dos trabalhadores, designadamente quando estes se encontram a estudar ou tenham capacidade de trabalho reduzida.⁹⁹

⁹⁰ N° 1 do art. 85 da Lei do Trabalho.

⁹¹ *Ibid.*: n° 2.

⁹² *Ibid.*: n° 3.

⁹³ *Ibid.*: n° 6 art. 85.

⁹⁴ *Ibid.*: n° 4.

⁹⁵ *Ibid.*: n° 1 do art. 86. Conferir igualmente o n° 1 do art. 29 da Lei 8/98.

⁹⁶ N°s 2 e 4 do art. 86 da Lei do Trabalho.

⁹⁷ *Ibid.*: n° 3 do art. 86.

⁹⁸ *Ibid.*: n°s 2 e 3 do art. 87.

⁹⁹ *Ibid.*: n° 4 do art. 87.

Os trabalhadores devem desfrutar de um intervalo no dia de trabalho não inferior a 30 minutos e não superior a duas horas; o intervalo pode ser por tempo superior quando assim estabelecido por instrumentos de regulamentação colectiva.¹⁰⁰

Podem ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção, de confiança ou de fiscalização ou funções cuja natureza o justifique.

8.2 Trabalho excepcional, trabalho extraordinário e trabalho nocturno

A Lei do Trabalho distingue entre o trabalho excepcional e o trabalho extraordinário.

O trabalho excepcional é aquele que é realizado num dia que normalmente seria um dia de descanso semanal ou complementar ou um dia feriado. Neste caso, o trabalhador tem direito a um dia completo de descanso em um dos 3 dias seguintes, contanto que tenham sido ultrapassadas 5 horas consecutivas ou alternadas; caso contrário, o trabalhador terá direito apenas a meio dia de descanso.¹⁰¹

O trabalho extraordinário (vulgo, *overtime*) é o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.¹⁰² O trabalhador pode prestar até 96 horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de 8 horas de trabalho extraordinário por semana nem exceder 200 horas por ano.¹⁰³

O trabalho nocturno é aquele que se realiza entre as 20:00 horas de um dia e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte salvo o trabalho realizado em regime de turnos. Note-se que, os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer como nocturno o trabalho prestado em 7 das 9 horas que medeiam entre as 20:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte. Os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer o período de trabalho nocturno de forma mais restrita.¹⁰⁴ Entretanto, é necessário frisar que, nos termos do número 1 do artigo 91 o trabalho realizado em regime de turnos, mesmo quando realizado dentro do período referido acima, não é considerado trabalho nocturno.

Nas empresas de laboração contínua e naquelas em que houver um período de funcionamento de amplitude superior aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, deve o empregador organizar turnos de pessoal diferente. A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados na lei, funcionando em regime de rotação. Em todo o caso, o trabalho em regime de turnos deve seguir as regras gerais do período normal de trabalho.¹⁰⁵

Veja abaixo as regras que regulam a remuneração para os diferentes horários de trabalho.

8.3 Interrupção do Trabalho

¹⁰⁰ *Ibid.*: nºs 1 e 2 do art. 88.

¹⁰¹ *Ibid.*: nºs 1 e 4 do art. 89.

¹⁰² *Ibid.*: nº 1 do art. 90.

¹⁰³ *Ibid.*: nº 3 do art. 90.

¹⁰⁴ *Ibid.*: art. 91.

¹⁰⁵ *Ibid.*: art. 92.

O trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, 20 horas consecutivas. Normalmente, esse dia coincide com o Domingo.¹⁰⁶

Os feriados obrigatórios também são considerados interrupção do trabalho. São nulas as cláusulas do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou do contrato individual de trabalho que estabeleçam feriados em dias distintos dos legalmente consagrados, ou que não reconheçam essa consagração.¹⁰⁷

Se o feriado coincidir com Domingo, a interrupção do trabalho é deferida para a segunda-feira.¹⁰⁸

Compete ao Ministro do Trabalho – e apenas a esse oficial – decretar a tolerância de ponto. Uma tolerância de ponto deve ser anunciada com, pelo menos, dois dias de antecedência. A decretação da tolerância de ponto confere ao trabalhador o direito de suspender a prestação da actividade laboral, sem perda de remuneração.¹⁰⁹

Os trabalhadores têm também direito a férias remuneradas. Este assunto é abordado na secção 11, abaixo.

Perguntas Frequentemente Colocadas

- A tolerância de ponto poderá ser decretada por outra pessoa que não seja a Ministra do Trabalho?

Não. Só a Ministra do Trabalho tem competência para decretar tolerâncias de ponto, que, em todo o caso, deve ser anunciada com, pelo menos, 2 dias de antecedência. (confira nº 1 do art. 97).

- Os trabalhadores poderão trabalhar em dia de *tolerância de ponto* se forem pagos pelo trabalho extraordinário?

Sim. Uma vez que o trabalhador não é obrigado a trabalhar quando se decreta tolerância de ponto (excepto “as actividades que, pela sua natureza, não possam sofrer interrupção” nº 3 do art. 97), só se for compensado convenientemente como acontece na situação análoga de “trabalho excepcional”, isto é, o que é realizado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado (nº 1 art. 89).

8.4 Remuneração do Trabalho

A remuneração do trabalho é regulada no Capítulo III, Secção XI da Lei do Trabalho e pelo Diploma Ministerial que estabelece o salário mínimo por ano (discutido mais abaixo). A remuneração é composta pelo salário base e todas as prestações regulares e periódicas feitas

¹⁰⁶ *Ibid.*: nº 1 do art. 95.

¹⁰⁷ *Ibid.*: nº 2.

¹⁰⁸ Nº 3 do art. 96 da Lei do Trabalho.

¹⁰⁹ *Ibid.*: art. 97.

directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.¹¹⁰ Nota-se que a parte do salário pago em espécie não pode ultrapassar os 25% do salário global.¹¹¹

O trabalho extraordinário é retribuído com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de 50% se prestado até às 20:00 horas (ou seja, 1.5 vezes a taxa normal) e 100% se prestado para além das 20:00 horas até à hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte (ou seja o dobro da taxa normal).¹¹²

O trabalho excepcional deve ser pago com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de 100%, ou seja o dobro da taxa normal.¹¹³

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25% relativamente a remuneração correspondente ao trabalho prestado durante o dia.¹¹⁴

A Lei do Trabalho prevê facultativamente e dependentes de “condições ou resultados excepcionais de trabalho”,¹¹⁵ um conjunto de prestações adicionais à remuneração dos trabalhadores. Estas incluem desde benefícios comuns como sejam as despesas de transporte e pagamentos pelo trabalho nocturno, e outros, como sejam o bónus de antiguidade, o bónus de produtividade, o bónus pelo trabalho em condições anormais e participações no capital social.¹¹⁶

A Lei do Trabalho prevê, como prestação adicional ao salário base, a participação dos trabalhadores no capital social,¹¹⁷ análoga aos empregado *stock option plans* (ESOPs) praticados em outros países.

A remuneração pode revestir a modalidade por rendimento, por tempo ou mista.¹¹⁸

A remuneração por rendimento deixou, na Lei do Trabalho, de estar condicionada a critérios rígidos e de difícil definição como na Lei 8/98.¹¹⁹

Assim, a remuneração por rendimento está flexibilizada e é feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral, determinados em função da natureza, quantidade e qualidade do trabalho prestado. Esta modalidade de remuneração é aplicável quando a natureza do trabalho, os usos da profissão, do ramo de actividade ou uma norma previamente estabelecida o permitam. O trabalho por peça pode ser remunerado por rendimento.¹²⁰

A remuneração por tempo é feita em função do período de tempo efectivamente despendido no trabalho.

¹¹⁰ *Ibid.*: nº 2 do art. 108.

¹¹¹ *Ibid.*: alínea a) do nº 1 do art. 113

¹¹² *Ibid.*: nº 1 do art. 115.

¹¹³ *Ibid.*: nº 2 do art. 115.

¹¹⁴ *Ibid.*: nº 3 do art. 115.

¹¹⁵ *Ibid.*: parte final do nº 1 do art. 109.

¹¹⁶ *Ibid.*: nº 2 do art. 109.

¹¹⁷ *Ibid.*: alínea h) do nº 2 do art. 109.

¹¹⁸ *Ibid.*: nº 1 art. 110.

¹¹⁹ O nº 2 do art. 51 Lei 8/98 enumera nas alíneas a), b), c) e d) as situações em que se admite a aplicação da remuneração por rendimento. Esses critérios deixaram de existir na Lei do Trabalho.

¹²⁰ Art. 111 da Lei do Trabalho.

A remuneração mista é aquela que é feita em função do tempo e acrescida de uma parcela variável em função do rendimento do trabalhador.¹²¹

Os salários devem ser pagos de forma regular, seja semanal, quinzenal ou mensalmente.¹²² Os salários devem ser pagos em dinheiro, podendo ser pagos em espécie mediante acordo com o trabalhador, devendo os bens oferecidos ser apropriados ao uso do trabalhador e da sua família e calculados com base nos preços correntes na região.¹²³

Os descontos permitidos na remuneração do trabalhador são os relacionados com os pagamentos a favor do Estado (e.g. o IRPS), da Segurança Social ou de outras entidades desde que ordenados por lei, decisão judicial transitada em julgado ou decisão arbitral, ou ainda os resultantes de multa por infracção disciplinar.¹²⁴ O montante total dos descontos realizados na remuneração do trabalhador não pode exceder um terço da remuneração.¹²⁵

8.5 O Salário Mínimo

O salário mínimo é estabelecido anualmente, como resultado de uma negociação tripartida entre o Governo, os representantes do sector privado e dos sindicatos na Comissão Consultiva de Trabalho, ou “CCT,” abordada em mais detalhe na Secção 22 abaixo.¹²⁶ Os salários mínimos são estabelecidos para os seguintes sectores de actividade: pesca, indústria de extracção mineira, indústria transformadora, produção, distribuição de electricidade, gás e água, construção, actividades de serviços não financeiros, actividades financeiras, administração pública e defesa e segurança. A determinação do sector ao qual as empresas pertencem não está claramente definida pela legislação, e continua ser uma questão de debate para as empresas em áreas como a agro-indústria.

As actualizações anuais do salário mínimo só abrangem os trabalhadores que recebem o salário mínimo. Os trabalhadores cujos salários estão acima do salário mínimo não são abrangidos, no sentido de acréscimo de salário deles na proporção da actualização do salário mínimo.

9. Férias e faltas

As férias e as faltas são reguladas pelo Capitulo III, Secção X da Lei do Trabalho. Moçambique é também signatário de duas convenções relevantes da Organização Internacional do Trabalho (a “OIT”), a Convenção nº 14 sobre os períodos semanais de descanso em estabelecimentos industriais e a Convenção nº 52 sobre as férias remuneradas.

A Lei do Trabalho introduz um critério inovador na aferição do direito a férias. Assim o trabalhador tem direito a:

- um dia de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o primeiro ano de trabalho;

¹²¹ *Ibid.*: nº 2 do art. 110, art. 111 e art. 112 .

¹²² *Ibid.*: nº 1 do art. 113.

¹²³ *Ibid.*: nº 2 do art. 113.

¹²⁴ *Ibid.*: nºs 1 e 2 do art. 114.

¹²⁵ *Ibid.*: nº 4 do art. 114.

¹²⁶ Nos termos do nº 5 do art. 108 o Governo, ouvida a Comissão Consultiva de Trabalho, estabelece o salário ou os salários mínimos nacionais aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecção.

- dois dias de férias, por cada mês de trabalho efectivo, durante o segundo ano de trabalho;
- trinta (30) dias de férias por cada ano de trabalho efectivo, a partir do terceiro ano.¹²⁷

Note-se que, entende-se por trabalho efectivo o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à sua disposição, acrescido do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal e de férias, e ainda das faltas justificadas.

As férias incluem os fins-de-semana, razão porque a lei expressamente refere tratar-se de dias consecutivos e não a dias úteis.¹²⁸ Porém, caso um feriado nacional ocorra durante as férias, esse dia não é contado como dia de férias.¹²⁹ O mesmo acontece se o trabalhador ficar doente durante as férias desde que a doença seja devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e o empregador disso seja imediatamente informado. Nestes casos o trabalhador reiniciará, após a alta, o gozo do período de férias em falta, se o empregador não marcar outra data para o seu reinício.¹³⁰

Notar que a duração do período de férias de trabalhadores com contrato a prazo certo superior a 3 meses e inferior a 1 ano, corresponderá a 1 dia por cada mês de serviço efectivo.¹³¹

Os empregadores podem, excepcionalmente, “adquirir” parte das férias dos trabalhadores, através da substituição de parte das férias dos trabalhadores por remuneração suplementar, mediante acordo de ambos, permanecendo o trabalhador a laborar. No entanto o trabalhador deve gozar pelo menos seis dias úteis de férias.¹³²

Cumpra ainda referir que, se a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador pode, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.

É importante frisar que a Lei do Trabalho, expressamente refere no nº 4 do artigo 56, que todos os prazos mencionados no texto da lei são contados em dias consecutivos de calendário.

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Férias colectivas são admissíveis?

Sim. O nº 3 do art. 100 da Lei do Trabalho estabelece que a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.

¹²⁷ Nº 1 do art. 99 da Lei do Trabalho.

¹²⁸ Tal como os prazos referidos no nº 4 do art. 56, as férias são contadas em dias consecutivos de calendário excepto os seis dias que o trabalhador deverá gozar em caso de substituição de férias por remuneração que, nesse caso, deverão ser seis dias úteis conforme o nº 3 do art. 98 da Lei do Trabalho.

¹²⁹ Nº 1 do art. 102 da Lei do Trabalho.

¹³⁰ *Ibid.*: nº 2 e 3 do art. 102.

¹³¹ *Ibid.*: nº 3 do art. 99.

¹³² *Ibid.*: nº 3 do art. 98.

- O trabalhador pode acumular férias de um ano para o outro?

Sim. Nos termos do nº 1 do art. 101 da Lei do Trabalho, o empregador pode adiar o gozo total ou parcial de férias do trabalhador, até ao período de férias do ano seguinte, devendo disso comunicar-lhe previamente, bem como ao órgão sindical e ao órgão local da administração do trabalho. Porém, nos termos do nº 3 do art. 103, não é permitida a acumulação, no mesmo ano, de mais de 60 dias de férias, sob pena de caducidade.

- As férias são acumuladas com base no “trabalho efectivo” prestado pelo trabalhador. Como é calculado o “trabalho efectivo”?

“Trabalho efectivo” é um agregado dos seguintes elementos: (1) o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à disposição deste, (2) dias feriados, (3) dias de descanso semanal, (4) dias de férias, e (5) faltas justificadas (nº 2 do art. 99 e nº 2 do art. 84).

9.1 Faltas justificadas

A Lei do Trabalho permite que os trabalhadores se ausentem dos seus postos de trabalho por uma variedade de razões; este tipo de ausências são classificadas como “faltas justificadas”.¹³³ São as seguintes as razões legais que o trabalhador pode invocar, bem como (onde aplicável) o número máximo de dias permitidos:

- a) cinco dias, por motivo de casamento;¹³⁴
- b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta;¹³⁵
- c) dois dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados;¹³⁶
- d) em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente;¹³⁷
- e) as dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;¹³⁸
- f) as dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;¹³⁹
- g) licença de maternidade por 60 dias, os quais podem iniciar 20 dias antes da data provável do parto;¹⁴⁰
- h) amamentação por dois períodos diários de meia hora, ou num período de uma hora, até um ano após o nascimento da criança;¹⁴¹

¹³³ *Ibid.*: nº 1 do art. 103 conferir igualmente o art. 43 da Lei 8/98.

¹³⁴ Alínea a) do nº 3 do art. 103 da Lei do Trabalho.

¹³⁵ *Ibid.*: alínea b) do nº 3 do art. 103.

¹³⁶ *Ibid.*: alínea c) do nº 3 do art. 103.

¹³⁷ *Ibid.*: alínea d) do nº 3 do art. 103.

¹³⁸ *Ibid.*: alínea e) do nº 3 do art. 103.

¹³⁹ *Ibid.*: alínea f) do nº 3 do art. 103.

¹⁴⁰ *Ibid.*: nº 1 do art. 12.

¹⁴¹ *Ibid.*: alínea c) do nº 1 do art. 11.

- i) outras prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, tais como para participação em actividades desportivas e culturais.¹⁴²

As faltas não resultantes das razões mencionadas acima são consideradas injustificadas.¹⁴³

A falta, para ser justificada, não obstante ter de se enquadrar na enumeração do n.º 3 do artigo 103, carece também de uma comunicação ao empregador, pela menção da razão da mesma, de modo a enquadrar a falta nalguma das causas previstas na lei. Tendo em conta que a lei, no n.º 2 do artigo 106 dispõe que a “alegação de um motivo justificativo comprovadamente falso poderá ser objecto de procedimento disciplinar”, é de crer que sendo indicado um dos motivos legais de justificação, o empregador possa averiguar a validade da razão invocada.

No caso das faltas justificadas, quando previsíveis, a comunicação deverá ser feita com uma antecedência mínima de dois dias.¹⁴⁴ Quanto a faltas imprevistas, a obrigação de comunicar será cumprida posteriormente, dentro do mais curto espaço de tempo possível.

As faltas, sendo justificadas, em princípio, não determinam a perda ou prejuízo de direitos relativos à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.¹⁴⁵ As faltas injustificadas, por seu turno, determinam sempre a perda de remuneração, correspondente ao período de ausência, o qual é ainda descontado nas férias e na antiguidade do trabalhador, o qual se encontra ainda sujeito a procedimento disciplinar.

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Os trabalhadores têm direito a cinco dias de faltas justificadas por cada morte de parente próximo mesmo que ocorram no mesmo ano?

Sim. A regra é de cinco dias de faltas justificadas pela morte de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta. (alínea b) do n.º 3 do art. 103).

9.2 Ausência por doença

Em Moçambique, as faltas por doença não são estritamente limitadas por um número de dias de ausência predefinido. Um trabalhador pode permanecer ausente do seu local de trabalho, por doença indefinidamente, mas sem prejuízo da abordagem descrita abaixo.

Depois de o trabalhador estar ausente por razões de doença por 15 dias consecutivos, ou por mais de cinco dias por trimestre, a entidade empregadora pode submetê-lo à Junta de Saúde ou outra entidade devidamente licenciada para o efeito de modo a determinar a capacidade do mesmo para voltar ao trabalho.¹⁴⁶ A referência a “outras entidades devidamente licenciadas” admite que, eventualmente, clínicas privadas, ou médicos individuais, entre outros, possam ser licenciados para determinar questões de aptidão para trabalho.

¹⁴² *Ibid.*: alínea g) do n.º 3 do art. 103.

¹⁴³ *Ibid.*: n.º 4 do art. 103.

¹⁴⁴ *Ibid.*: n.º 5 do art. 103.

¹⁴⁵ *Ibid.*: n.º 1 do art. 105.

¹⁴⁶ *Ibid.*: n.º 1 e 2 do art 104.

Durante o período de tempo de ausência por doença o trabalhador não tem direito à remuneração por conta do empregador – devendo, na teoria, receber um montante por incapacidade temporária do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS).¹⁴⁷

As faltas dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de 10 dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.¹⁴⁸

De modo a provar a doença o trabalhador deve apresentar um recibo do hospital para o primeiro dia, e um atestado médico para os dias subsequentes.

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Que pode o empregador fazer se o trabalhador não retomar o trabalho depois da junta de saúde o considerar apto para trabalhar?

Se o trabalhador estiver ausente por qualquer razão não indicada no nº 3 do art. 103 da Lei do Trabalho (listagem taxativa das faltas justificadas) o empregador pode considerar tais ausências como injustificadas e o trabalhador perde o direito a remuneração pelos dias de ausência injustificada; estes dias são igualmente descontados das férias e da antiguidade do trabalhador. Adicionalmente a estas consequências, se as faltas injustificadas durarem por três dias consecutivos ou seis dias interpolados num semestre poderão ser objecto de procedimento disciplinar e imposição de sanção. A ausência não justificada por 15 dias consecutivos constitui presunção de abandono do posto de trabalho, dando lugar ao procedimento disciplinar. Veja-se o art. 105.

- O que acontece se o trabalhador é dado como apto para trabalhar pela Junta de Saúde mas está demasiado doente para trabalhar?

O empregador pode submeter de novo o trabalhador à Junta de Saúde (ou, no futuro, outras entidades devidamente licenciadas), para obter um parecer sobre o a falta de capacidade do trabalhador para o trabalho. Se o trabalhador estiver ausente o empregador poderá proceder conforme indicado na questão anterior.

10. Medidas disciplinares e processo disciplinar

O poder disciplinar é uma faculdade atribuída ao empregador, por forma a impor sanções ao trabalhador, incluindo o despedimento. Este poder, destina-se a fazer face a situações de responsabilidade disciplinar, ou seja, actuações do trabalhador em violação do contrato de trabalho e dos deveres legalmente estabelecidos, nos termos da lei.

Os processos disciplinares são regulados principalmente pelo Capítulo III, Secção VII subsecção III da Lei do Trabalho. A entidade empregadora pode aplicar medidas disciplinares aos trabalhadores devido a uma variedade de infracções disciplinares, incluindo, entre outros,

¹⁴⁷ *Ibid.*: nº 3 do art 105.

¹⁴⁸ *Ibid.*: nº 2 do art 105.

o absentismo, incumprimento culpável das tarefas atribuídas, embriaguez, roubo, furto e assédio sexual (praticado ou não no local de trabalho).¹⁴⁹

Existem seis medidas disciplinares de que as entidades patronais podem recorrer numa ordem ascendente de severidade que são:

- admoestação verbal;
- repressão registada;
- suspensão do trabalho com perda de remuneração até ao limite de 10 dias por cada infracção e 30 dias por cada ano civil;
- multa até 20 dias de salário;
- despromoção para a categoria profissional inferior, por um período não superior a 12 meses; e
- despedimento.¹⁵⁰

É ilícito aplicar quaisquer outras sanções disciplinares, ou agravar as descritas acima, no instrumento de regulamentação colectiva ou no regulamento interno de trabalho ou no contrato de trabalho.

As medidas disciplinares devem ser obrigatoriamente fundamentadas e proporcionais à infracção. A entidade empregadora deve tomar em conta factores como a gravidade da infracção, o grau de culpabilidade do trabalhador, à conduta profissional do trabalhador e, em especial as circunstâncias em que se deram os factos.¹⁵¹ Diferentemente da Lei 8/98 já não é obrigatório considerar a situação económica do trabalhador.¹⁵²

Para além da finalidade de repressão da conduta do trabalhador, a aplicação das sanções disciplinares visa dissuadir o cometimento de mais infracções no seio da empresa, a educação do visado e a dos demais trabalhadores para cumprimento voluntário dos seus deveres.

Com excepção das medidas disciplinares de admoestação verbal e repreensão registada, ou seja as mais suaves, todas as medidas disciplinares estão sujeitas à instauração de um processo disciplinar interno previsto no Artigo 67 da Lei do Trabalho que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado, a eventual resposta do trabalhador e o parecer do órgão sindical.

O processo disciplinar procede em fases: a de acusação, da defesa e da decisão. São eles descritas logo abaixo.

Fase de acusação – A entidade empregadora deve primeiro (dentro de 30 dias após conhecimento da infracção) preparar e enviar uma nota de culpa ao trabalhador e ao comité sindical.¹⁵³ Da nota de culpa devem constar a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador.

¹⁴⁹ A lista de infracções que podem originar a instauração de um processo disciplinar, consta da Lei do Trabalho, no n.º 1 do art. 66.

¹⁵⁰ N.º 1 e 2 do art. 63 da Lei do Trabalho.

¹⁵¹ *Ibid.*: n.º 2 do art. 64.

¹⁵² N.º 1 do art. 23 da Lei 8/98.

¹⁵³ *Ibid.*: alínea a) do n.º 2 do art. 67.

Fase da defesa – Dentro de 15 dias após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder por escrito ou requerer a sua audição ou a realização de diligências de prova. Findo esse período, o processo é remetido ao comité sindical que deverá dar parecer no prazo de 5 dias.^{154,155}

Fase de decisão – Seguidamente, até 30 dias após a data limite para a apresentação do parecer do órgão sindical, e consideradas todas as diligências probatórias, recorrendo aos meios de prova gerais para a averiguação dos factos alegados, o empregador deve proferir a sua decisão.¹⁵⁶

Para todos os efeitos legais, o processo disciplinar considera-se iniciado, contando-se os prazos, a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador. Porém, em determinados casos, o processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito que não excederá 90 dias.¹⁵⁷

Se o trabalhador se recusar a receber a nota de culpa, deve o acto ser confirmado, na própria nota de culpa, pela assinatura de dois trabalhadores, dos quais, preferentemente, um é membro do órgão sindical existente na empresa.¹⁵⁸

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador – sem perda de remuneração -- sempre que a sua presença na empresa possa prejudicar o decurso normal do processo disciplinar.¹⁵⁹

Em caso de processo disciplinar instaurado contra trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, ou em caso de recusa de recepção da nota de culpa, deve ser lavrado um edital que, durante quinze dias, deve afixar-se num lugar de estilo na empresa, convocando o trabalhador para receber a nota de culpa, e advertindo-lhe de que o prazo, para a defesa, conta a partir da data da publicação do edital. É agora proibido o chamamento de trabalhadores, para responder a processo disciplinar, através do jornal, revista ou quaisquer outros órgãos de comunicação social.¹⁶⁰

A Lei do Trabalho considera inválido o processo disciplinar sempre que:

- não for observada alguma formalidade legal, nomeadamente a falta dos requisitos da nota de culpa ou da notificação desta ao trabalhador, a falta de audição do trabalhador, caso a tenha requerido, a não publicação de edital na empresa, sendo caso disso, a falta de remessa dos autos ao órgão sindical ou a não fundamentação da decisão final do processo disciplinar;
- se verifique a não realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador; e

¹⁵⁴ *Ibid.*: alínea a) do n.º 2 do art. 67 A lei não desenvolve os procedimentos requeridos para as diligências de prova. No geral, as partes têm direito a requerer, entre si, provas documentais ou outras com relação ao assunto em conflito.

¹⁵⁵ A luz da Lei 8/98 o trabalhador e o comité sindical tinham o mesmo prazo de 10 dias para apresentar a defesa do trabalhador. Na Lei do Trabalho esses prazos autonomizaram-se de tal forma que cada um tem o seu, que juntos totalizam 20 dias.

¹⁵⁶ Alínea c) do n.º 2 do art. 67 da Lei do Trabalho.

¹⁵⁷ *Ibid.*: n.º 3 do art. 67.

¹⁵⁸ *Ibid.*: n.º 6 do art. 67.

¹⁵⁹ *Ibid.*: n.º 5 do art. 67.

¹⁶⁰ *Ibid.*: n.ºs 7 e 8 do art. 67.

- houver violação dos prazos de prescrição da infração disciplinar, da resposta à nota de culpa ou de tomada de decisão.¹⁶¹

As causas de invalidade do processo disciplinar, com excepção da prescrição da infração do procedimento disciplinar, e da violação do prazo da comunicação da decisão, podem ser sanadas até ao encerramento do processo disciplinar ou até 10 dias após o seu conhecimento. Constitui nulidade insuprível, porém, a impossibilidade de defesa do trabalhador arguido, por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa, por via de notificação pessoal ou edital, sempre que for caso disso.¹⁶²

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Para além da sanção a aplicar em caso de processo disciplinar, os trabalhadores poderão ser obrigados a pagar pelos danos causados?

Sim, se o dano tiver sido causado pela conduta dolosa ou culposa do trabalhador. Nos termos do n.º 4 do art. 64 não é considerada como mais do que uma sanção disciplinar a aplicação de uma sanção acompanhada do dever de reparação dos prejuízos causados.

11. A rescisão do contrato de trabalho

A rescisão do contrato de trabalho e os procedimentos a seguir é regulada pelo Capítulo IV, Secção II da Lei do Trabalho. A Lei do Trabalho prevê as seguintes modalidades de rescisão do contrato por iniciativa do empregador:

- rescisão unilateral do contrato de trabalho com justa causa (Artigo 127 da Lei do Trabalho), e
- rescisão unilateral do contrato de trabalho com aviso prévio (Artigo 130 da Lei do Trabalho).

A relação laboral pode também terminar por iniciativa do trabalhador ou por mútuo acordo entre as partes.

Constituem justa causa de rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador os factos ou circunstâncias graves que impossibilitem, moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual e, em especial, as seguintes:

- a manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço, verificada após o período probatório;
- o comportamento culposo do trabalhador suficientemente grave para justificar a rescisão; [this footnote has been deleted?]
- a detenção ou prisão se, pela natureza das funções do trabalhador, prejudicar o normal funcionamento dos serviços; e
- motivos económicos da empresa que podem ser tecnológicos, estruturais ou de mercado.¹⁶³

¹⁶¹ *Ibid.*: n.º 1 do art. 68.

¹⁶² *Ibid.*: n.º 2 e 4 do art. 67.

¹⁶³ N.º 4 do art. 127 da Lei do Trabalho. Motivos estruturais são os que se reportam à reorganização ou reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho. Motivos tecnológicos são os referentes à introdução de nova

Sob determinadas condições, a rescisão unilateral por iniciativa do empregador fundada nas situações acima não requer o pagamento de indemnização ao trabalhador.¹⁶⁴

A rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador com aviso prévio tem por base motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, desde que se mostre essencial à competitividade, saneamento económico e reorganização administrativa ou produtiva da empresa.¹⁶⁵

Neste caso entidade empregadora deve primeiro comunicar, por escrito, as suas intenções e razões a cada trabalhador abrangido, ao comité sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical representativa, e ao órgão local de administração do trabalho e ao Ministério do Trabalho, com uma antecedência não inferior a 30 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato de trabalho.¹⁶⁶ No decurso de tal prazo, o empregador fica obrigado a prestar os esclarecimentos e a fornecer a informação que lhe for solicitada pela Inspeção do Trabalho.¹⁶⁷

A compensação pecuniária devida como resultado de tal rescisão varia em função dos seguintes elementos:

- tipo de contrato (indeterminado ou prazo certo);
- o salário do trabalhador (inclusive o bónus de antiguidade, se houver), expressa em múltiplos do salários mínimos nacionais, abaixo, “SMs”);
- o tempo de serviço prestado; e
- o período de tempo após a entrada em vigor da Lei do Trabalho em que a rescisão ocorre.

Este último critério é particularmente relevante atendendo a que os níveis de indemnização existentes ao abrigo da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho (a anterior Lei do Trabalho) irão continuar a vigorar durante vários anos.¹⁶⁸

A indemnização devida a um trabalhador com contrato de trabalho a prazo certo corresponde às remunerações que se venceriam entre a data de cessação e a data convencionada para o termo do contrato.¹⁶⁹

A indemnização a pagar um trabalhador com contrato indeterminado calcula-se com base na tabela que segue. Notar que os resultados são válidos apenas após a data indicada na terceira coluna da tabela.¹⁷⁰

tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização de serviços que pode obrigar à redução de pessoal. Motivos de mercado são aqueles que têm a ver com dificuldades de colocação dos bens ou serviços no mercado ou com a redução da actividade da empresa. Vide nº 2 do art. 130.

¹⁶⁴ Conferir os nºs 7 e 8 do art. 127 da Lei do Trabalho. Porém, no caso de rescisão por manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço, o mesmo tenha que ter beneficiado de formação profissional para o efeito. Do mesmo modo, o trabalhador cujo contrato é rescindido por detenção ou prisão tem que ser reintegrado caso for, eventualmente, absolvido do crime de que foi acusado.

¹⁶⁵ Nº 2 do art. 130 da Lei do Trabalho.

¹⁶⁶ *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 131.

¹⁶⁷ *Ibid.*: nº 3 do art. 131.

¹⁶⁸ *Ibid.*: nº 4 do art. 270.

¹⁶⁹ *Ibid.*: nº 4 do art. 131. Este princípio manteve-se inalterado em face da Lei 8/98 conforme o nº 5 do art. 68.

¹⁷⁰ Nº 3 do art. 130 e nº do art. 270 da Lei do Trabalho.

	Salário base	Indemnização devida	Data que entra em vigor
1	Entre 1-7 SMs	30 dias por cada ano de serviço	31 Outubro 2022
2	Entre 8-10 SMs	15 dias por cada ano de serviço	31 Outubro 2017
3	Entre 11-16 SMs	10 dias por cada ano de serviço	31 Outubro 2012
4	Mais de 16 SMs	3 dias por cada ano de serviço	30 Abril 2010

Se, pelo contrário, o contrato de trabalho por tempo indeterminado for rescindido antes da entrada em vigor das regras constantes da tabela acima mencionada, a indemnização devida deve ser calculada com referência à seguinte tabela:¹⁷¹

	Tempo de serviço	Indemnização devida
1	Entre 3 a 6 meses	45 dias de salário
2	Mais de 6 meses mas menos de 3 anos	3 meses de salário
3	Mais de 3 anos	3 meses de salário por cada 2 anos ou fracção

O empregador deve dar especial atenção ao cumprimento das formalidades requeridas pela lei, devendo ter a indemnização à disposição do trabalhador na data de cessação do contrato. A rescisão deve ser comunicada por escrito e deve expressamente indicar os factos que a fundamentam, tanto ao trabalhador como ao órgão sindical e ao Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 30 dias.¹⁷² Nesse período, o empregador tem que prestar os esclarecimentos que lhe são solicitados pela Inspeção do Trabalho.¹⁷³ Tem que por a indemnização à disposição do trabalhador na data em que o contrato cessa.¹⁷⁴

Saliente-se que, o recebimento da indemnização pelo trabalhador cria apenas uma presunção de aceitação da rescisão e dos motivos que a fundamentam, bem como a satisfação dos seus direitos, salvo se as partes acordarem na reintegração; presunção que pode ser afastada mediante impugnação da justa causa de rescisão.¹⁷⁵ Atento o exposto, cumpre referir que o empregador saberá se a rescisão terá ou não sido aceite pelo trabalhador até que tenham passado 6 meses da data da mesma.¹⁷⁶

Há procedimentos distintos para o despedimento de mais de 10 trabalhadores ao mesmo tempo, que se classifica como despedimento colectivo.¹⁷⁷

Declarados judicialmente improcedentes os fundamentos invocados para a rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador tem que ser reintegrado no posto de trabalho com direito ao pagamento do valor correspondente às remunerações vencidas entre a data da cessação do

¹⁷¹ N° 6 do art. 68 da Lei 8/98.

¹⁷² N° 1 e 2 do art. 131 da Lei do Trabalho. Notar que o período de pré-aviso na Lei 8/98 é de 90 dias conforme o n° 3 do art. 68.

¹⁷³ N° 3 do art. 131 da Lei do Trabalho.

¹⁷⁴ *Ibid.*: n° 4.

¹⁷⁵ *Ibid.*: n° 6 e 7.

¹⁷⁶ N° 4 do art. 135 da Lei do Trabalho. Notar porém, que no n° 2 do art. 127, o período de prescrição do direito de impugnação é de 3 meses. Parece-nos uma contradição. Pelo princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador é provável que os tribunais venham a aplicar o prazo mais alargado.

¹⁷⁷ Arts. 132 e 133 da Lei do Trabalho.

contrato e a da efectiva reintegração, até ao máximo de 6 meses, deduzido o valor que houver recebido, se for o caso, a título de indemnização no momento do despedimento.¹⁷⁸

Porém, quando circunstâncias objectivas impossibilitem a reintegração do trabalhador ou por opção expressa deste, o empregador fica obrigado a pagar uma indemnização de 45 dias por ano de serviço, quando o contrato é por tempo indeterminado, ou as remunerações que se venceriam entre a data da cessação do contrato de trabalho e a convencionada para o fim do prazo do contrato, quando o contrato é a prazo certo.¹⁷⁹

A Lei do Trabalho anterior previa no nº 8 do artigo 68 que o recebimento pelo trabalhador das quantias indemnizatórias equivale a aceitação da rescisão. No contexto de rescisão por acordo mútuo, a nova Lei do Trabalho refere que o trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita ao empregador, no prazo de sete dias, para o que deverá devolver, na íntegra e de imediato, o valor que tiver recebido a título de compensação.¹⁸⁰ Portanto, a aceitação da indemnização nesses casos já não equivale a aceitação da rescisão de imediato. Há um período de dilação de sete dias para que se considere o acordo revocatório como final e irreversível.

Sempre que cesse a relação de trabalho, independentemente do motivo da cessação, o empregador deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho do qual conste a indicação do tempo durante o qual este esteve ao seu serviço, níveis de capacidades profissionais adquiridos e o cargo ou cargos que desempenhou. Notar que o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido. Não estando satisfeito com o seu conteúdo, o trabalhador pode no prazo de trinta dias, recorrer aos órgãos competentes para que se façam as modificações apropriadas, se for caso disso.¹⁸¹

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Na Lei do Trabalho aplica-se a regra da indemnização em dobro?

A questão sobre a aplicabilidade da indemnização em dobro nos termos da Lei do Trabalho nos casos de rescisão sem justa causa, ainda não está devidamente clarificada nem pela doutrina nem pela jurisprudência. Seja como for, há uma forte probabilidade de os tribunais considerarem que o princípio (previsto no nº 4 do art. 71 da Lei 8/98 de 20 de Julho) é aplicável relativamente aos contratos celebrados na vigência da Lei 8/98 tendo em conta o regime transitório previsto no nº 4 do art. 270 e explicitado na tabela acima.

Pelo contrário, a elevação em dobro da indemnização por rescisão sem justa causa não se aplica relativamente aos trabalhadores contratados nos termos da Lei 23/2007 de 01 de Agosto, Lei do Trabalho. De qualquer forma permanecem algumas substanciais penalidades por despedimento sem justa causa.

- No caso de despedimento colectivo o empregador deverá informar cada trabalhador abrangido individualmente?

¹⁷⁸ *Ibid.*: nº 2 do art. 135.

¹⁷⁹ Nº 3 do art. 135 da Lei do Trabalho. Notar que, o recebimento da indemnização pelo trabalhador cria apenas uma presunção de que aceita a rescisão, presunção que pode ser afastada mediante impugnação da justa causa de rescisão. Vide nº 6 e 7 do art. 131.

¹⁸⁰ Nº 3 do art. 126 da Lei do Trabalho.

¹⁸¹ *Ibid.*: art. 136.

Sim. Nos termos do nº 1 do art. 131, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, a “cada trabalhador abrangido.” Este princípio aplica-se ao despedimento colectivo (a cessação de contratos de trabalho que abranja, de uma só vez, mais de 10 trabalhadores em médias e grandes empresas) como à cessação de um único contrato de trabalho.

12. Direitos colectivos e instrumentos de regulamentação colectiva

Segundo a Constituição, os trabalhadores e os empregadores tem o direito de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos, conforme regulado por lei.¹⁸² Os trabalhadores tem também o direito à greve e os *lock-outs* são proibidos.¹⁸³

Estes princípios estão igualmente referidos na Lei do Trabalho. As organizações sindicais e de empregadores podem constituir outras organizações de nível superior ou nelas se filiarem, maxime federações e confederações.¹⁸⁴

As organizações sindicais e de empregadores tem autorização legal para realizar negociações colectivas e colaborar com o Estado na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre diversos assuntos relacionados com trabalho.¹⁸⁵

As organizações sindicais podem estruturar-se, considerando a estrutura mais elementar à mais elevada e ou complexa, em: delegado sindical; comité sindical ou de empresa; sindicato; união; federação; e, confederação geral. A inexistência de uma estrutura, leva a que os direitos dos trabalhadores sejam assegurados pela estrutura imediatamente seguinte, sem prejuízo da possibilidade da existência da comissão de trabalhadores. As organizações sindicais e de trabalhadores devem organizar-se com base em princípios democráticos, efectuando eleições para a nomeação dos seus dirigentes com mandatos de duração fixa, tendo todos os membros legitimidade para votar.¹⁸⁶ As organizações ou associações de empregadores podem estruturar-se em união; federação; e, federação.

As organizações sindicais e de empregadores têm autorização legal para realizar negociações colectivas e colaborar com o Estado na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre diversos assuntos relacionados com trabalho. As organizações sindicais e de empregadores devem organizar-se com base em princípios democráticos, efectuando eleições para a nomeação dos seus dirigentes com mandatos de duração fixa, tendo todos os membros legitimidade para votar.

A Lei do Trabalho não estabelece nenhum limite quanto ao número de organizações permitidas com relação a determinada indústria. O direito dos trabalhadores de se organizarem e desenvolverem actividades sindicais no estabelecimento da empresa é garantido.¹⁸⁷ No estabelecimento da empresa, o órgão base de representação do sindicato é o comité sindical.¹⁸⁸

¹⁸² Art. 86 da Constituição.

¹⁸³ *Ibid.*, Artigo 87.

¹⁸⁴ Nº 2 do art. 137 da Lei do Trabalho.

¹⁸⁵ *Ibid.*: alíneas b) e d) do nº 1 do art. 139.

¹⁸⁶ *Ibid.*: nº 2 do art. 141.

¹⁸⁷ *Ibid.*: nº 1 do art. 159.

¹⁸⁸ *Ibid.*: alínea b) nº 2 do art. 153.

O comité sindical representa os trabalhadores a nível da unidade de produção na negociação de acordos colectivos com a empresa, e na discussão de problemas particulares do local de trabalho.¹⁸⁹ Representa também o sindicato, a nível da unidade de produção, perante a entidade empregadora e os trabalhadores.¹⁹⁰ Os membros do comité sindical são eleitos pelos trabalhadores ao nível da unidade de produção.¹⁹¹

Os sindicatos e os seus órgãos subordinados podem realizar reuniões no estabelecimento, depois ou até durante o horário normal de trabalho se a entidade empregadora permitir.¹⁹² Ambos, trabalhadores e empregadores, devem ser comunicados com pelo menos 24 horas de antecedência sobre a realização da reunião.¹⁹³

Os sindicatos têm o direito de afixar avisos e informações relacionadas com assuntos sindicais em locais apropriados no estabelecimento da unidade de produção.¹⁹⁴ Outras facilidades, tais como tempo e espaço para realização das actividades sindicais, são objecto de negociação entre os sindicatos e os trabalhadores.¹⁹⁵

Nenhum trabalhador pode ser obrigado a filiar-se em determinado sindicato ou ser penalizado por fazer parte de um sindicato.¹⁹⁶ Os trabalhadores não podem ser forçados a pagar quotas a sindicatos nos quais não estão inscritos.¹⁹⁷

As quotas dos sindicatos podem ser deduzidas dos salários dos trabalhadores se o trabalhador tiver dado o seu consentimento por meio de uma declaração escrita e assinada.¹⁹⁸ Se tal declaração tiver sido assinada o empregador será responsável pela dedução das quotas e pelo seu pagamento ao sindicato.

Não está estabelecida uma percentagem de trabalhadores de uma empresa que deve estar organizada em sindicatos para que o empregador seja obrigado a negociar com o sindicato. O regime da negociação colectiva aplica-se a todo o tipo de empresas.¹⁹⁹

Os acordos colectivos celebrados são aplicáveis a todos os membros da empresa, independentemente da filiação dos mesmos no sindicato.²⁰⁰

Os membros da direcção dos sindicatos, tanto do comité sindical como dos outros órgãos, não podem ser transferidos do local de trabalho sem consulta prévia aos sindicatos, e não podem ser prejudicados em consequência do exercício das suas funções no sindicato.²⁰¹ Os contratos de trabalho dos mesmos só podem ser rescindidos com justa causa e nunca por razões atribuíveis ao exercício de funções sindicais.²⁰²

¹⁸⁹ *Ibid.*: alínea a) nº 1 do art. 155.

¹⁹⁰ *Ibid.*: alínea b) nº 2 do art. 155.

¹⁹¹ *Ibid.*: nº 2 do art. 155.

¹⁹² *Ibid.*: nº 1 e 4 do art. 159.

¹⁹³ *Ibid.*: nº 5 do art. 159.

¹⁹⁴ *Ibid.*: nº 1 do art. 160.

¹⁹⁵ *Ibid.*: nºs 2 e 4 do art. 159.

¹⁹⁶ *Ibid.*: nº do art. 143.

¹⁹⁷ *Ibid.*: nº 1 do art. 144.

¹⁹⁸ *Ibid.*: nº 2 e 3 do art. 144.

¹⁹⁹ *Ibid.*: nº 1 do art. 166.

²⁰⁰ *Ibid.*: art. 176.

²⁰¹ *Ibid.*: nº 1 do art. 161.

²⁰² *Ibid.*: nº 2 do art. 161.

As entidades empregadoras e as suas associações não podem promover, manter ou subsidiar organizações sindicais ou por outra forma interferir na condução das suas actividades.²⁰³

Moçambique é signatário de duas convenções relevantes da OIT, nomeadamente, a Convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, e a Convenção n.º 98, sobre o direito de organização e de negociação colectiva.

Para além dos direitos colectivos, conforme acima descrito, a Lei do Trabalho trata dos instrumentos de regulamentação colectiva do Trabalho. Estes são acordos celebrados entre os trabalhadores e empregadores, através das suas organizações, tendo por objecto o “estabelecimento e estabilização das relações colectivas de trabalho” através da fixação dos direitos e deveres recíprocos, bem como os modos de resolução dos conflitos laborais, dentro dos limites legalmente impostos. Os acordos colectivos de trabalho, que tiverem sido celebrados através das organizações sindicais, são aplicáveis a todos os membros da empresa, independentemente da filiação dos mesmos à organização em causa. Adicionalmente, obrigam os empregadores que sejam seus signatários, bem como os seus sucessores; assim como, obrigam a todos os trabalhadores independentemente da data da sua admissão. Outros empregadores e trabalhadores poderão aderir, através de acordos de adesão, a instrumentos em vigor, desde que comuniquem ao órgão local da administração do trabalho.

Existem várias formas de acordos de negociação colectiva, desde os celebrados entre uma associação sindical e uma entidade empregadora, até aqueles celebrados entre várias associações sindicais e várias associações de empregadores.²⁰⁴

Está estabelecido um processo formal a seguir na negociação colectiva.²⁰⁵ Tanto as entidades empregadoras como os organismos sindicais podem tomar a iniciativa de negociação colectiva enviando uma proposta escrita à outra parte, especificamente referindo o objecto da negociação.²⁰⁶ A parte que recebe a proposta tem 30 dias para responder. Este período pode ser alargado por acordo entre as partes.²⁰⁷

A resposta indica quais os elementos da proposta que são aceites, e para aqueles que não são apresentará uma contraproposta.²⁰⁸ Se não for apresentada uma resposta, a parte que enviou a proposta pode requerer a mediação dos órgãos competentes públicos ou privados de conciliação, mediação e arbitragem.²⁰⁹

Em princípio, as negociações directas devem iniciar dentro de 10 dias após a recepção da contraproposta.²¹⁰ O início das negociações caracteriza-se pela fixação de um calendário de negociações e das demais regras a que devem obedecer as negociações.²¹¹ O conteúdo das negociações é confidencial mas os organismos sindicais tem liberdade para transmitir

²⁰³ *Ibid.*: n.º 1 do art. 138.

²⁰⁴ *Ibid.*: n.º 3 do art. 15.

²⁰⁵ Para melhor exposição, a discussão a seguir utiliza os termos “organismo sindical” e “entidade empregadora” sem distinguir se as negociações são celebradas entre uma empresa e uma organização sindical ou entre uma associação de empregadores e uma federação de sindicatos. Isto é possível porque os mecanismos são basicamente os mesmos, variando a complexidade das negociações consoante o número de partes envolvidas.

²⁰⁶ N.º 1 do art. 168 da Lei do Trabalho.

²⁰⁷ *Ibid.*: n.º 1 do art. 169.

²⁰⁸ *Ibid.*: n.º 2 do art. 169.

²⁰⁹ *Ibid.*: n.ºs 5 e 6 do art. 169.

²¹⁰ *Ibid.*: n.º 1 do art. 170.

²¹¹ *Ibid.*: n.º 2 do art. 170.

informação sobre o andamento das negociações aos seus associados e aos órgãos sindicais de nível superior,²¹² e qualquer das partes pode recorrer à assistência técnica de peritos.²¹³

Os instrumentos de regulamentação colectiva devem obedecer a determinados requisitos mínimos, especialmente devendo:

- referir expressamente os direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores;
- mencionar o período de tempo durante o qual se manterão em vigor;
- mencionar a forma e o prazo de denúncia, e
- ser assinados e datados pelos representantes autorizados das partes.²¹⁴

A cópia original do instrumento de regulamentação colectiva deve ser entregue ao Ministério do Trabalho para verificação da sua conformidade legal e depósito, no prazo de 20 dias a contar da data da sua celebração. O instrumento depositado considera-se aceite e eficaz se o Ministério do Trabalho não se pronunciar dentro de 15 dias após o seu depósito. Os empregadores e organizações sindicais deverão promover a sua divulgação, pela afixação em lugar acessível a todos, bem como o seu entendimento, através da prestação dos necessários esclarecimentos.²¹⁵

Durante a vigência do instrumento de regulamentação colectiva, os empregadores e os trabalhadores devem abster-se de adoptar quaisquer comportamentos que ponham em causa o seu cumprimento e, só excepcionalmente os trabalhadores poderão recorrer à greve como forma de suscitar a sua modificação ou revisão.²¹⁶

As normas estabelecidas pelo instrumento de regulamentação colectiva não podem ser afastadas pelos contratos individuais de trabalho, a não ser que estes contenham condições de trabalho mais favoráveis.²¹⁷

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Que acção pode uma empresa tomar em relação a diversos procedimentos que requerem consulta ao sindicato se não tiver nenhum no seu seio?

O nº 3 do art. 153, determina que nas empresas em que não haja órgão sindical, o exercício dos direitos sindicais compete ao órgão sindical imediatamente superior ou à comissão de trabalhadores eleita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito por um mínimo vinte por cento do total dos trabalhadores.

- Que dimensão deve ter uma empresa para que seja obrigada a ter um sindicato?

A associação em sindicatos ou outras organizações à sua escolha é um direito reconhecido a todos os trabalhadores para a defesa dos seus direitos e interesses. A lei é omissa com respeito à dimensão (em número de trabalhadores) a partir da qual a empresa deve ter um sindicato.

²¹² *Ibid.*: nºs 2 e 3 do art. 165.

²¹³ *Ibid.*: nº 4 do art. 168.

²¹⁴ *Ibid.*: nºs 1 e 2 do art. 171 e nº 2 do art. 172.

²¹⁵ *Ibid.*: nº 1 do art. 173.

²¹⁶ *Ibid.*: nºs 3 e 4 do art. 177.

²¹⁷ *Ibid.*: nº 4 do art. 165.

De qualquer forma notar que nos termos do art. 138 nenhum empregador poderá promover ou financiar a constituição de um sindicato.

13. Procedimentos de greve

Os procedimentos de greve em Moçambique são regulados pelos Artigos 194 a 215 da Lei do Trabalho.

Como mencionado acima, o direito à greve é constitucionalmente protegido, e reafirmado na Lei do Trabalho.²¹⁸

Se um instrumento de regulamentação colectiva estiver em vigor, os trabalhadores não devem recorrer à greve excepto na ocorrência de graves violações do instrumento por parte da entidade empregadora e após terem sido esgotados todos os meios de resolução de conflitos.²¹⁹

Nas empresas com representação sindical, o recurso à greve é decidido pelos organismos sindicais após consulta aos trabalhadores.²²⁰ Naquelas que não tem representação sindical, o recurso à greve é decidido em assembleia-geral de trabalhadores convocada por um mínimo de 20% dos trabalhadores, e assistida por pelo menos dois terços dos trabalhadores, e a decisão sobre o recurso à greve é tomada pela maioria absoluta dos trabalhadores presentes.²²¹

Após a tomada de decisão sobre a realização de uma greve, o organismo sindical²²² deve informar, por escrito, a entidade empregadora e o órgão local de administração do trabalho, sobre a greve, pelo menos cinco dias antes da sua realização.²²³

A informação por escrito deve especificar o local de trabalho abrangido, o período de tempo em que o trabalho estará paralisado, a duração da greve e os motivos que originaram a sua decisão.²²⁴

Durante o período de pré-aviso, o órgão competente da administração do trabalho ou o órgão de conciliação, mediação e arbitragem, por sua iniciativa ou a pedido do empregador ou do organismo sindical procurará a conciliação entre as partes.²²⁵ Se as acções conciliatórias não forem bem-sucedidas, a greve efectiva-se nos termos legalmente estabelecidos.²²⁶

Os trabalhadores em greve não podem proibir o acesso às instalações da empresa por trabalhadores que não tenham aderido à greve, ou de outra forma intimidá-los ou coagi-los a suspender o trabalho.²²⁷

²¹⁸ *Ibid.*: art. 194.

²¹⁹ *Ibid.*: n° 4 do art. 197.

²²⁰ *Ibid.*: n° 1 do art. 197.

²²¹ *Ibid.*: n° 2 do art. 197 e n°s 1 e 2 do art. 198.

²²² Mais uma vez, de modo a simplificar a leitura, referimo-nos apenas a “organismos sindicais” na descrição abaixo. Os mesmos requisitos são aplicáveis aos procedimentos de greve em empresas sem representação sindical, com as necessárias alterações.

²²³ *Ibid.*: n° 1 do art. 207. Para as greves em serviços essenciais, o período de pré-aviso é de sete dias.

²²⁴ *Ibid.*: n° 3 do art. 207.

²²⁵ *Ibid.*: art. 208.

²²⁶ *Ibid.*: art. 209.

²²⁷ *Ibid.*: art. 199.

A greve causa determinados efeitos nos direitos dos trabalhadores e empregadores. Com relação aos trabalhadores envolvidos, durante a vigência da greve, suspendem-se os direitos e obrigações emergentes do contrato de trabalho como a remuneração ou os deveres de subordinação e de assiduidade. Exceptuam-se os direitos e deveres que não dependam ou impliquem a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente a matéria de segurança social, as prestações devidas por acidentes ou doenças profissionais e o dever de lealdade.²²⁸

Se o motivo principal da greve for a “manifesta violação” do instrumento de regulamentação colectiva pelo empregador, os trabalhadores não perdem (mesmo que temporariamente) o seu direito à remuneração nem outros direitos.²²⁹ E pese embora os direitos são no geral suspensos durante a greve, os trabalhadores não perdem os seus direitos de antiguidade.²³⁰

A greve termina por acordo entre o organismo sindical e a entidade empregadora ou por decisão do órgão arbitral tomada durante o período de pré-aviso e acordada pelo organismo sindical, após consulta aos trabalhadores.²³¹

Mesmo durante o período de greve, os trabalhadores são obrigados a assegurar serviços mínimos necessários à segurança das instalações e do equipamento da empresa.²³²

Os *lock-outs* são proibidos, mas a entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa face à necessidade de salvaguardar a manutenção das instalações e do equipamento assim como garantir a segurança dos trabalhadores ou de terceiros.²³³

Em princípio, se a greve for lícita, o empregador não deve substituir os trabalhadores em greve por terceiros que, a data do pré-aviso, não trabalharam na empresa. Porém, se as formalidades legais para efectivar a greve não foram cumpridas, o empregador pode substituir trabalhadores; contudo que, o empregador tenha primeiro solicitado o parecer do Ministério do Trabalho quanto ao cumprimento ou não das formalidades necessárias.²³⁴

14. Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança e a saúde no trabalho são, em Moçambique, reguladas primeiro pelo n.º 2 do artigo 85 da Constituição, tendo igualmente consagração na Lei do Trabalho e finalmente por um conjunto amplo de legislação subordinada, parte da qual é originária da época colonial.

Moçambique é também signatário da Convenção n.º 17, sobre a compensação por acidentes de trabalho, e da Convenção n.º 18 sobre a compensação por doenças profissionais, ambas da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

O n.º 2 do artigo 85 da Constituição prevê que todos os trabalhadores têm direito à protecção, segurança e higiene no trabalho.

²²⁸ *Ibid.*: n.º 1 e 2 do art. 210.

²²⁹ *Ibid.*: art. 210.

²³⁰ *Ibid.*: n.º 5 art. 210.

²³¹ *Ibid.*: art. 212.

²³² *Ibid.*: n.º 1 do art. 202.

²³³ *Ibid.*: art. 203 conjugado com o n.º 1 do art. 204.

²³⁴ *Ibid.*: n.º 8 do art. 202, conjugado com o n.º 3 e 4 do art. 204.

Os artigos 216 a 236 da Lei do Trabalho regulam a higiene e segurança no trabalho. Todos os trabalhadores têm o direito de trabalhar em condições de higiene e segurança.²³⁵ As entidades empregadoras têm a obrigação de criar tais condições de trabalho e de informar os trabalhadores sobre os riscos associados às actividades por eles realizadas.²³⁶

Sempre que necessário, as entidades empregadoras devem fornecer o equipamento de segurança adequado e as roupas apropriadas à prevenção de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores.²³⁷

Os regulamentos e as instruções em matéria de higiene e segurança devem ser rigorosamente cumpridas tanto pelos trabalhadores como pelas entidades empregadoras.²³⁸

Todas as empresas com grandes riscos de acidentes ou doenças profissionais, são obrigadas a criar comissões de segurança nos locais de trabalho. As comissões de segurança no trabalho tem por objectivo assegurar o cumprimento das normas de higiene no trabalho, investigar as causas dos acidentes e organizar os métodos de prevenção. A lei não define as regras de criação das comissões, dizendo apenas que devem ser integradas por representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora.²³⁹

Os Ministros do Trabalho, da Saúde e de determinado sector de actividade económica e social podem, mediante diplomas ministeriais, estabelecer regulamentos sobre higiene e segurança para cada sector da indústria.²⁴⁰ A Lei de Trabalho incentiva as associações empresariais e as organizações sindicais a estabelecerem códigos de boa conduta relativamente à matéria em análise.

As grandes empresas (entidades com mais de 100 trabalhadores) e aquelas que realizam actividades penosas, insalubres ou perigosas, devem instalar por si ou por terceiro contratado para o efeito uma unidade sanitária privativa no local de trabalho.²⁴¹ Os profissionais de saúde devem examinar regularmente os trabalhadores de modo a determinar, entre outras coisas, se estão fisicamente aptos a realizar as actividades estipuladas nos seus contratos de trabalho.²⁴² Estes exames não incluem o teste de HIV/SIDA.

De acordo com regulamentação específica tais exames de saúde podem ser realizados pelo CHAEM, e são também obrigatórios para trabalhadores que lidam com alimentos e bebidas, como em restaurantes e hotéis. As empresas são obrigadas a adoptar medidas eficazes de prevenção de acidentes e doenças profissionais.²⁴³

Os artigos 222 a 225 definem os conceitos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Acidente de trabalho será o sinistro que tenha lugar no local de trabalho e durante o tempo de trabalho, resultando do mesmo lesão causadora de morte ou redução de capacidade do trabalhador. Esta definição sofre requalificações para, por um lado, abarcar situações de trabalho fora do local do trabalho ou fora das horas normais de trabalho, bem como durante a

²³⁵ *Ibid.*: nº 1 do art. 216.

²³⁶ *Ibid.*: nº 2 do art. 216.

²³⁷ *Ibid.*: nº 5 do art. 216.

²³⁸ *Ibid.*: nº 6 do art. 216.

²³⁹ *Ibid.*: art. 217.

²⁴⁰ *Ibid.*: nº 1 do art. 218.

²⁴¹ *Ibid.*: art. 219.

²⁴² *Ibid.*: nº 1 do art. 221. Conforme especificado na Secção 18, abaixo, estes exames não incluem o teste de HIV.

²⁴³ *Ibid.*: nº 1 do art. 226.

deslocação para ou do trabalho; por outro lado, para desqualificar determinadas situações quando haja dolo do trabalhador; negligência indesculpável; privação da razão; força maior; entre outros.

As doenças profissionais serão as situações clínicas de natureza tóxica ou biológica que resultem da actividade profissional ou esteja directamente relacionada com esta. Por. ex.: intoxicação de chumbo; intoxicação pela acção de gases e vapores industriais.²⁴⁴ As indústrias susceptíveis de causar doenças profissionais devem estar especificamente reguladas.²⁴⁵ Os trabalhadores que sofrem de doenças profissionais têm direito a ser compensados. Este direito inclui o direito a ser colocado num posto de trabalho compatível com as suas capacidades residuais como resultado de tal doença profissional.²⁴⁶

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito à assistência médica e medicamentosa. Este direito, bem como o direito à indemnização mantêm-se mesmo que, no caso da doença profissional, esta se manifeste após a cessação do contrato de trabalho.

As empresas (sem consideração explícita do tamanho) devem possuir um seguro colectivo dos seus trabalhadores, contra acidentes de trabalho e doenças profissionais – “Seguro Colectivo por Risco Profissional Normal”.²⁴⁷ O seguro deve particularmente servir os trabalhadores expostos ao risco profissional característico da actividade desempenhada – “Seguro Colectivo por Risco Profissional Agravado”.²⁴⁸

O INSS não protege os trabalhadores em situações de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Este serviço é providenciado pelos próprios empregadores que podem recorrer a empresas privadas de seguros.

Os trabalhadores incapacitados por acidentes de trabalho ou doenças profissionais têm direito a receber uma pensão, se a incapacidade for permanente, seja absoluta ou parcial; e uma indemnização, se a incapacidade for temporária, seja absoluta ou parcial.²⁴⁹ Se o acidente de trabalho ou a doença profissional causar a morte do trabalhador, os seus sobreviventes têm direito a receber uma pensão.²⁵⁰

A principal fonte detalhada e generalizada de normas aplicáveis a matérias de saúde e segurança no trabalho consta do Anexo III do Diploma Legislativo nº 3057 de 12 de Dezembro 1970. Embora grande parte deste diploma legislativo tenha sido revogado por legislação actual relacionada com licenciamento de actividades industriais,²⁵¹ o Anexo III (“Anexo III”) mantêm-se em vigor. O Anexo III estabelece, em termos gerais, as condições que devem ser obedecidas pelos estabelecimentos industriais.

As condições gerais regulam matérias como o estado e a localização dos edifícios onde os trabalhadores exercem as suas actividades, iluminação e ventilação, e normas gerais sobre higiene e limpeza (p. ex., um sanitário por dez trabalhadores que terminam o turno

²⁴⁴ *Ibid.*: nº 2 do art. 224

²⁴⁵ *Ibid.*: nº 4 do art. 224.

²⁴⁶ *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 229.

²⁴⁷ *Ibid.*: art. 231.

²⁴⁸ *Ibid.*: art. 232.

²⁴⁹ *Ibid.*: nº 1 do art. 233.

²⁵⁰ *Ibid.*: nº 3 do art. 233.

²⁵¹ Decreto nº 39/2003 de 26 de Novembro.

simultaneamente).²⁵² Condições especiais são aplicáveis a determinados estabelecimentos industriais com respeito a sanitários, refeitórios, primeiro socorros e postos médicos.²⁵³

O Anexo III, no capítulo II sobre segurança nos locais de trabalho regula matérias como, entre outras, a armazenagem de substâncias combustíveis e explosivas, prevenção de incêndios, emissão de fumos tóxicos ou perigosos e protecção individual do trabalhador.²⁵⁴

Normas mais detalhadas sobre higiene e segurança no local de trabalho são estabelecidas pelo Diploma Legislativo n° 48/73 de 5 de Junho de 1973 (o “Regulamento Geral de Higiene e Segurança”). Este regulamento apresenta regras mais específicas do que as estabelecidas no Anexo III to Diploma Legislativo n° 3057. A sua finalidade principal é a prevenção técnica de riscos profissionais e a promoção de higiene nos estabelecimentos industriais.²⁵⁵

O Diploma Legislativo n° 1706 de 19 de Outubro de 1957, capítulo I, atribui responsabilidade legal por acidentes de trabalho e doenças profissionais entre trabalhadores e empregadores. O anexo deste diploma enumera as indústrias consideradas como estando directamente relacionadas com a lista de doenças profissionais.²⁵⁶

Com respeito a estas indústrias, se o trabalhador poder comprovar que adquiriu uma doença profissional enumerada na lista, e que habitualmente trabalhava numa das indústrias igualmente enumeradas, a lei presume que existe uma ligação causal entre a actividade por ele exercida e a doença contraída.²⁵⁷

O Capítulo II do Diploma Legislativo n° 1706 de 19 de Outubro de 1957 estabelece procedimentos administrativos para a ocorrência de acidentes; O Capítulo III contém as regras de assistência de emergência e tratamento.

O Capítulo IV estabelece as pensões e indemnizações de sobrevivência atribuídas aos familiares do trabalhador morto em resultado de um acidente de trabalho. Capítulo VII estabelece a obrigatoriedade (na maioria dos casos) dos empregadores adquirirem um seguro contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais. O Capítulo VIII prevê as multas aplicáveis ao não cumprimento.

Complementando o Diploma Legislativo n° 1706 de 19 de Outubro de 1957, a Portaria n° 21 769 de 3 de Janeiro de 1966 estabelece o método de cálculo das indemnizações atribuídas a trabalhadores vítimas de acidentes, incluindo tabelas para ajudar nos referidos cálculos.

15. Promoção do emprego

A formação profissional é um direito fundamental dos cidadãos e dos trabalhadores, cabendo ao Estado e aos empregadores permitir o seu exercício através de acções que visem a sua efectivação.²⁵⁸

²⁵² Diploma Legislativo n° 3057 de 12 de Dezembro de 1970, Anexo III, Secção B - I, número 28.4.

²⁵³ *Ibid.*: números 28 a 39.

²⁵⁴ *Ibid.*: Secções IV, V e VI.

²⁵⁵ Diploma Legislativo n° 48/73 de 5 de Junho de 1973, Artigo 1.

²⁵⁶ Diploma Legislativo n° 1706 de 19 de Outubro de 1957, anexo único.

²⁵⁷ *Ibid.*: Artigo 9.

²⁵⁸ N° 1 do art. 238 da Lei do Trabalho.

Tendo em vista a promoção do emprego a lei consagra a liberdade de utilização do contrato de trabalho a prazo para jovens recém-formados. Assim, os contratos de trabalho por tempo determinado celebrados com candidatos a emprego podem ser livremente renovados não podendo, porém, ultrapassar o limite máximo de 8 anos de trabalho consecutivos no mesmo empregador neste regime, salvo no caso das empresas médias e pequenas nos primeiros 10 anos da sua actividade.²⁵⁹

O empregador que receba estudantes finalistas, de qualquer nível de ensino, em regime de estágio pré-profissional, com remuneração, goza de benefícios fiscais, a estabelecer em legislação específica. É também permitido aos empregadores celebrarem acordos com estabelecimentos de ensino para realização de estágios pré-profissionais não remunerados, bem como contratos de aprendizagem.²⁶⁰

A Lei do Trabalho torna clara que sempre que um trabalhador inscrito no INSS preencher os requisitos para beneficiar da respectiva pensão, a sua reforma é obrigatória. Pelo raciocínio do legislador, a reforma obrigatória liberta vagas para candidatos jovens.²⁶¹

16. Testes, Exames Médicos e HIV/SIDA

Na Lei do Trabalho, os testes médicos são abordados em dois momentos.

São admissíveis testes médicos no momento da admissão ou de execução do contrato, podendo o empregador exigir ao candidato a emprego ou trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, para comprovação da sua condição física ou psíquica,²⁶² salvo disposição legal em contrário como é o caso do HIV/SIDA.

Numa fase adiantada da execução do contrato de trabalho, os médicos responsáveis ou aqueles que os substituam, nas empresas dotadas de unidades sanitárias privativas, devem realizar exames regulares aos trabalhadores da empresa, a fim de verificarem:

- se os trabalhadores têm as necessárias condições de saúde e robustez física para o serviço estipulado no contrato;
- se algum trabalhador é portador de doença infecto-contagiosa que possa pôr em perigo a saúde dos restantes trabalhadores da mesma empresa (contudo, ver abaixo a discussão sobre a HIV/SIDA);
- se algum trabalhador é portador de doença mental que desaconselhe o seu emprego no serviço ajustado.²⁶³

Quando se trata de contratação de menores, o exame médico prévio à contratação, bem como inspecções médicas anuais, são de carácter obrigatório, devendo correr às expensas da entidade empregadora.

O médico responsável pelos testes ou exames, tanto no momento da admissão como em fase posterior, não deve comunicar ao empregador, qualquer outra informação senão a que disser respeito à capacidade ou falta deste para o trabalho.²⁶⁴

²⁵⁹ *Ibid.* art. 241 e art. 42.

²⁶⁰ *Ibid.* art. 243 e art. 249.

²⁶¹ N° 2 do art. 125 conjugado com art. 242 da Lei do Trabalho.

²⁶² *Ibid.* art. 7.

²⁶³ *Ibid.*: art. 221

²⁶⁴ *Ibid.*: n° 2 do art. 7

A pandemia do HIV/SIDA no local de trabalho é regulada em Moçambique pela Lei n.º 5/2002, de 5 de Fevereiro, que aprova a Lei de Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA (a “Lei 5/2002”), e a Lei n.º 12/2009, de 12 de Março, que estabelece os direitos e deveres da pessoa vivendo com HIV/SIDA, e adopta as medidas necessárias para a prevenção, protecção e tratamento da mesma (a “Lei 12/2009”).

A Lei 5/2002 aplica-se a todos os trabalhadores e funcionários públicos, incluindo trabalhadores domésticos e candidatos a emprego. A finalidade principal da Lei 5/2002 é assegurar que as individualidades mencionadas não sofram discriminação como consequência do seu estado seropositivo (o termo “trabalhador” abaixo refere-se, também, aos candidatos a emprego, quando apropriado, uma vez que os direitos de ambos perante a Lei 5/2002 são muito similares).

De acordo com a Lei 5/2002, é proibida a realização de testes aos trabalhadores sem o seu consentimento, ou determinar como condição de acesso a acções de formação ou promoção profissional a realização de tais testes²⁶⁵ e, ainda, o trabalhador não pode ser obrigado a revelar o seu estado seropositivo²⁶⁶ e ser discriminado em razão da sua condição de seropositivo. Trata-se do direito à privacidade e à confidencialidade, igualmente introduzidos na actual Lei do Trabalho

O trabalhador que foi infectado pelo vírus do HIV/SIDA no local de trabalho tem o direito a receber uma compensação e assistência médica e medicamentosa adequada para atenuar os efeitos da doença, e conforme aprovada pelos Serviços Nacionais de Saúde, às expensas da entidade empregadora.²⁶⁷

Existe um conjunto de medicamentos anti-retrovirais que foram aprovados para tratamento de HIV/SIDA em Moçambique. Segundo uma interpretação da lei, a entidade empregadora é obrigada a providencia-los para todos os trabalhadores infectados.²⁶⁸

O trabalhador infectado com HIV/SIDA não pode simplesmente ser substituído. As faltas dos trabalhadores infectados são consideradas faltas justificadas conforme os termos da Lei do Trabalho.²⁶⁹

O trabalhador infectado com HIV/SIDA que não possa mais exercer determinada função deve ser colocado noutra posto de trabalho, mais compatível com as suas capacidades residuais.²⁷⁰

Quando o trabalhador não puder trabalhar mais, o direito de receber o tratamento médico e medicamentoso às expensas da entidade empregadora mantém-se.²⁷¹ Esta é uma situação distinta da dos trabalhadores incapacitados por outras razões, que recaem sob a alçada do INSS.

²⁶⁵ *Ibid.*: n.º 1 e 2 do art. 4.

²⁶⁶ *Ibid.*: art. 6.

²⁶⁷ *Ibid.*: n.º 1 e 2 do art. 8.

²⁶⁸ *Ibid.*: n.º 1 e 2 do art. 10.

²⁶⁹ *Ibid.*: art. 11.

²⁷⁰ *Ibid.*: art. 9.

²⁷¹ *Ibid.*: art. 10.

A lei estabelece sanções para as entidades empregadoras que despedem um trabalhador, devido a sua condição de seropositivo. O despedimento por essa razão é considerado despedimento sem justa causa, e o trabalhador tem o direito de receber uma indemnização elevada ao dobro bem como o direito de ser readmitido ao seu anterior posto de trabalho.²⁷²

Os candidatos a emprego que não sejam admitidos devido ao seu estado seropositivo tem direito a receber uma indemnização igual a seis meses do salário correspondente à categoria em concurso.²⁷³

A lei estabelece uma escala de multas pelas violações à mesma, que variam entre 50 a 150 salários mínimos.²⁷⁴

A Lei de Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA segue as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas da Comunidade de Desenvolvimento para a África Austral (SADC).²⁷⁵

A Lei n.º 12/2009 reforça algumas exigências estabelecidas na Lei n.º 5/2002 em relação aos trabalhadores, e também estabelece exigências adicionais, como por exemplo, a obrigação das empresas de implementar programas de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho.²⁷⁶ Esta exigência aguarda pela sua regulamentação. A Lei 12/2009 determina, para além das sanções pecuniárias, sanções penais para actos qualificados como crime, que incluem tanto penas de prisão, como penas de prisão maior, sem prejuízo da responsabilidade civil que possa ter lugar. Mais informações sobre a Lei 12/2009, o seu eventual regulamento, e programas de HIV/SIDA no local de trabalho estão disponíveis na página electrónica da ACIS – www.acismoz.com.

17. Resolução de Conflitos

A resolução de conflitos em matéria laboral em Moçambique é regulada por uma combinação de leis. A Lei do Trabalho tem disposições sobre resolução de conflitos nos artigos 180 a 193. A resolução de conflitos laborais é também regulada pela Lei dos Tribunais de Trabalho, e pela Lei n.º 11/99 de 8 de Julho (a “Lei da Arbitragem”). Os Código do Processo de Trabalho, o Código do Processo Civil e o Código Civil também se aplicam.

O efeito líquido destes três principais instrumentos é o seguinte:

- o regime de resolução de conflitos colectivos de trabalho é aplicável, com as necessárias adaptações, aos conflitos emergentes de relações individuais de trabalho sendo que a resolução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho, sob a forma de arbitragem, é sempre voluntária;²⁷⁷
- salvo nos casos de providências cautelares, todos os conflitos devem ser obrigatoriamente conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à

²⁷² *Ibid.*: art. 12 e art. 13.

²⁷³ *Ibid.*: n.º 2 do art. 13.

²⁷⁴ *Ibid.*: art. 16.

²⁷⁵ Veja o Gabinete Internacional de Trabalho. HIV/SIDA e o Mundo do Trabalho. (Geneva: Organização Internacional de Trabalho), 2002, e a Unidade de Coordenação do Sector de Emprego da SADC. Código de Conduta sobre HIV/SIDA e Emprego na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral. (Lusaka: SADC).

²⁷⁶ Lei n.º 12/2009, Artigo 43.

²⁷⁷ Art. 182 da Lei do Trabalho.

arbitragem ou aos tribunais do trabalho; os órgãos de arbitragem ou judiciais que recebam processos não submetidos à prévia mediação, notificarão as partes para o cumprimento deste requisito;²⁷⁸ e

- com relação à resolução de conflitos sujeita à arbitragem, na medida que os procedimentos especiais na Lei do Trabalho são limitados, são aplicáveis subsidiariamente os procedimentos estabelecidos na Lei da Arbitragem.

A criação dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem laboral será regulada por legislação específica, que presentemente está a ser discutida. Algumas províncias já criaram comissões de mediação, que devem ser usadas em primeira instância para a maioria dos conflitos. Contudo, o funcionamento destes órgãos ainda não está regulamentado e a sua capacidade de resolver conflitos ainda não foi integralmente testada.

Os conflitos laborais resultantes de relações colectivas de trabalho em Zonas Francas Industriais (ZFI) são obrigatoriamente adjudicados à arbitragem.²⁷⁹

18. Inspecção do Trabalho

O Ministério do Trabalho inclui entre os seus departamentos a Inspecção do Trabalho. A finalidade principal da Inspecção do Trabalho é a de assegurar o cumprimento das disposições da Lei do Trabalho.²⁸⁰

Os principais instrumentos que regulam a Inspecção do Trabalho são o Decreto nº 32/89 de 8 de Novembro (“Decreto 32/89”) e o Diploma Ministerial nº 17/90 de 14 de Fevereiro (“DM 17/90”). Moçambique ratificou também a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, que regula a inspecção de trabalho na indústria e comércio.

A Inspecção do Trabalho constitui um departamento poderoso. De modo a realizar as suas funções, é permitido aos inspectores de trabalho livre acesso às instalações das entidades empregadoras, podendo requerer a análise de quaisquer documentos que considerem necessários.²⁸¹ Um regulamento actualizado para as inspecções laborais está em elaboração.

Feita a identificação do pessoal da inspecção a recusa de acesso às instalações, a recusa em fornecer a informação requerida ou ainda a oposição por meio de violência ao desempenho das funções de inspecção é considerada uma violação criminal nos termos da lei aplicável.²⁸² Os inspectores do trabalho desempenham as suas funções a qualquer momento e em qualquer dia da semana.²⁸³

Se o inspector do trabalho verificar a ocorrência de uma infracção, que não seja facilmente sanável (e por isso ser objecto de auto de advertência), será levantado um auto de notícia e imposta uma multa.²⁸⁴ Após confirmação do auto de notícia pelo superior hierárquico

²⁷⁸ *Ibid.*: art. 184.

²⁷⁹ Nº 2 do art. 9 do Decreto nº 75/99 de 12 de Outubro.

²⁸⁰ Conferir Diploma Ministerial nº 88/95 de 28 de Julho, o qual estabelece a estrutura do Ministério e as funções dos seus departamentos subordinados, e em particular a alínea b) do art. 6.

²⁸¹ Nº 3 do art. 259 da Lei do Trabalho e nº 1 do art. 4 do Decreto 32/89, de 8 de Novembro.

²⁸² Nº 2 do art. 4 do Decreto 32/89, de 8 de Novembro.

²⁸³ *Ibid.*: nº 1 do art. 8.

²⁸⁴ *Ibid.*: nº 1 e 2 do art. 9.

competente do inspector, o mesmo não pode ser anulado, devendo a questão seguir os trâmites normais até a sua resolução definitiva.²⁸⁵

Após confirmação do auto de notícia, a entidade empregadora é notificada para no prazo de 10 dias a partir da notificação pagar ou reclamar do auto. As reclamações devem ser feitas por escrito.²⁸⁶ O processo de reclamações suspende o pagamento das multas até à sua resolução final.²⁸⁷

As reclamações devem ser decididas dentro de 30 dias; na falta de resposta dentro deste período, presume-se pela rejeição da reclamação.²⁸⁸ Dentro de 10 dias antes do fim do período de 30 dias,²⁸⁹ a entidade empregadora pode então recorrer para o Tribunal de Trabalho da jurisdição competente.

Os inspectores de trabalho tem também poderes para emitir medidas de execução imediata pelas entidades empregadoras se verificarem que existe um perigo iminente à vida, saúde ou segurança dos trabalhadores.²⁹⁰

Nos termos da Lei do Trabalho, os inspectores só têm o poder de fixar as multas pelo seu mínimo, podendo o empregador liberar-se da multa pelo seu pagamento voluntário, ou reclamar ao superior hierárquico, caso em que este poderá fazer uma graduação diferente até ao limite máximo da multa.²⁹¹

Perguntas Frequentemente Colocadas

- O que acontece se um inspector do trabalho entra na empresa sem nenhuma identificação?

Nos termos do art. 2 do Decreto n° 32/89 de 8 de Novembro, que organiza a inspecção do trabalho, os inspectores do trabalho possuem um cartão de identificação pessoal que os identifica quando em missão de inspecção. Se a pessoa se auto intitula inspector mas não possui cartão de identificação que o identifique como tal, o empregador poderá expulsá-lo das instalações da empresa como se tratando de um impostor.

Notar porém, que de acordo com o n° 2 do art. 4 do mesmo Decreto, uma vez identificado, a recusa de acesso ou sonegação de qualquer elemento requerido pelo inspector constitui um ilícito criminal.

Lista de verificação

Os inspectores de trabalho tendencialmente requererão a verificação dos seguintes elementos:

- Horário de trabalho
- Plano de férias
- Relação nominal dos trabalhadores

²⁸⁵ *Ibid.*: n° 5 do art. 9.

²⁸⁶ Art. 23 conjugado com n° 1 do art. 26 do DM 17/90.

²⁸⁷ *Ibid.*: n° 2 do art. 26.

²⁸⁸ *Ibid.*: n° 2 do art. 26.

²⁸⁹ *Ibid.*: n° 5 do art. 26.

²⁹⁰ N° 1 do art 11 do Decreto 32/89.

²⁹¹ N° 2 do art. 267 da Lei do Trabalho.

- Contratos de trabalho
- Processos individuais dos trabalhadores incluindo certificados de saúde, certificados de desemprego, processos disciplinares
- Prova dos pagamentos de segurança social
- Prova dos pagamentos do seguro colectivo
- Requerimento enviado para a Direcção de Trabalho declarando o início das actividades
- Autorizações de trabalho para trabalhadores estrangeiros

19. Segurança Social

Os Artigos 256 a 258 da Lei do Trabalho dispõem sobre o sistema de segurança social remetendo a matéria à regulação específica. Esta regulação é feita pela Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro, que define as bases em que assenta a protecção social e reorganiza o respectivo sistema (“Lei da Protecção Social”). A Lei da Protecção Social é regulamentada pelo Decreto nº 53/2007 de 3 de Dezembro.

A protecção social tem como finalidade atenuar, na medida das condições económicas do país, as situações de pobreza absoluta das populações, garantir a subsistência dos trabalhadores nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como dos familiares sobreviventes em caso de morte dos trabalhadores e conferir situações complementares de sobrevivência.²⁹²

De acordo com a estrutura da protecção social que se subdivide em segurança social básica, segurança social obrigatória e segurança social complementar²⁹³ definem-se vários níveis de competência de gestão.

Assim a segurança social básica é gerida pelo Ministério que superintende a acção social, a segurança social obrigatória é administrada pelo INSS e a segurança social complementar é gerida por entidades de carácter privado ou público cuja criação e funcionamento é regulamentada pelo Conselho de Ministros.²⁹⁴

As entidades empregadoras são obrigadas a inscrever os trabalhadores a seu serviço na segurança social obrigatória que é a que abrange todos os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, nacionais e estrangeiros, e as respectivas entidades empregadoras.²⁹⁵

No entanto, as entidades empregadoras não necessitam de inscrever os trabalhadores estrangeiros registados num sistema de segurança social de um outro país se poderem comprovar tal registo.²⁹⁶ Embora a lei não especifique o meio da prova, na prática tal comprovativo pode ser apresentado na forma de certificado ou declaração do órgão de segurança social do país de origem. Cada cidadão estrangeiro deve pedir um certificado de isenção específico ao INSS, e uma cópia disso deve ser arquivado no processo individual do empregado para fins de inspecção pela Inspecção do Trabalho.

²⁹² Art. 2 da Lei da Protecção Social.

²⁹³ *Ibid.*: art. 5

²⁹⁴ *Ibid.*: nº 1, 2 e 5 do art. 39.

²⁹⁵ *Ibid.*: nº 1, e 2 do art. 14.

²⁹⁶ *Ibid.*: nº 5 do art. 14.

As entidades empregadoras e os trabalhadores estão ambos obrigados a contribuir para a segurança social do trabalhador membro.²⁹⁷ A contribuição legal para a segurança social corresponde a 7% do salário mensal do trabalhador, sendo 4% da responsabilidade do empregador e 3% da responsabilidade do trabalhador.²⁹⁸

A entidade empregadora é responsável pela retenção na fonte e pagamento do conjunto das contribuições devidas mensalmente ao INSS.²⁹⁹ O pagamento deve ser feito até ao dia 10 do mês seguinte.

Notar que o INSS não é responsável pela subsistência material dos trabalhadores portadores de incapacidades temporárias resultantes do trabalho. Estas situações são da responsabilidade da entidade empregadora, que deve ter um seguro colectivo para cobrir estas situações.

O INSS é responsável pela subsistência material dos trabalhadores com incapacidades, sejam elas temporárias ou permanentes, desde que não tenham sido causadas por doenças ou acidentes profissionais e nem tenham sido provocadas intencionalmente pelo trabalhador.

É preciso diferenciar o carácter permanente da doença e a natureza permanente ou não das pensões ou subsídios do INSS, pois as pensões por invalidez são sempre concedidas a título temporário, sendo depois substituídas pelas pensões de velhice, estas sim concedidas a título permanente.

É também importante notar que os trabalhadores reformados não têm direito a receber os valores devidos pelo INSS num único pagamento, ou de uma só vez. Consequentemente se o trabalhador se reformar e voltar a viver no seu local de origem, ele deve dirigir-se mensalmente ao representante do INSS mais próximo, normalmente localizado na capital provincial, para colectar os seus pagamentos.

O Decreto 53/2007 estabelece os regimes de segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores por conta própria. O regulamento abrange todos os trabalhadores, nacionais e estrangeiros, residentes em Moçambique, independentemente do sector em que trabalham. Também abrange os que trabalham a tempo parcial, os em período probatório e os em estágio laboral remunerado.³⁰⁰ O decreto estabelece os regimes de segurança social obrigatória dos trabalhadores por contra de outrem e dos trabalhadores por conta própria.³⁰¹

São também considerados trabalhadores abrangidos³⁰²:

- Os administradores, gerentes e os membros dos órgãos sociais com contrato de trabalho; proprietários, gerentes ou membros dos órgãos sociais das sociedades unipessoais;
- Os empresários em nome individual com trabalhadores ao seu serviço ou com estabelecimento estável;
- Os estivadores, contratados por uma empresa de estiva ou agência de emprego;
- Os profissionais ao serviço de transportadores;

²⁹⁷ *Ibid.*: nº 1 do art. 20

²⁹⁸ Art. 2 do Decreto 4/90, de 13 de Abril, que fixa em 7% a taxa global de contribuição para a segurança social.

²⁹⁹ *Ibid.*: nº 2 do art. 20 conjugado.

³⁰⁰ Decreto 53/2007, Artigo 4.

³⁰¹ Decreto 53/2007, Artigo 1.

³⁰² Decreto 53/2007, Artigo 4.

- Os trabalhadores de instituições do Estado ou de autarquias locais e os trabalhadores de empresas públicas que não estejam abrangidos pelo Estatuto Geral dos Funcionários do Estado;
- Os trabalhadores sazonais;
- Os trabalhadores de partidos políticos, sindicatos, associações e organizações sociais e ONG's.

A abrangência dos empregados domésticos, desportistas, artistas e trabalhadores do sector agrícola será introduzida gradualmente por diploma ministerial do Ministro do Trabalho, na medida em que a capacidade do INSS para absorver estas categorias esteja garantida.

A comunicação do despacho exarado em todas as solicitações dirigidas ao INSS deve ser feita no prazo máximo de 30 dias. No caso dum despacho de indeferimento, a decisão deve conter os fundamentos de facto e de direito. A falta de comunicação do despacho no prazo de 30 dias equivale ao deferimento tácito da solicitação. Se o pedido foi em relação a um pagamento devido, e caso este pagamento não se materialize dentro do prazo de 10 dias, contados a partir da data do deferimento tácito, o peticionário poderá interpor recurso hierárquico dentro do INSS.³⁰³

A obrigatoriedade de inscrição no sistema de segurança social moçambicano não se aplica aos trabalhadores estrangeiros, desde que provem estarem abrangidos por um sistema de segurança social de outro país, sem prejuízo do que esteja estabelecido em legislação moçambicana aplicável.³⁰⁴

A segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta de outrem compreende as seguintes prestações³⁰⁵:

- na doença: subsídio por doença e subsídio por internamento hospitalar;
- na maternidade: subsídio por maternidade;
- na invalidez: pensão por invalidez;
- na velhice: pensão por velhice;
- na morte: subsídio por morte, subsídio de funeral e pensão de sobrevivência.

A inscrição das entidades empregadoras no INSS deve ser efectuada no prazo de 15 dias a contar da data do início de actividade ou da aquisição da empresa, através do boletim de inscrição de modelo próprio. Os seguintes documentos devem ser anexados ao boletim de inscrição³⁰⁶:

- Fotocópia do alvará ou documento comprovativo do licenciamento da actividade;
- Fotocópia autenticada do Modelo 6 de início de actividade entregue na direcção da área fiscal respectiva;
- Fotocópia do bilhete de identidade da(s) pessoa(s) que obriga(m) a empresa.

Depois da inscrição, o INSS irá atribuir um número de contribuinte, que deve ser mencionado na folha de remunerações e em todos os documentos relacionados com o INSS.

³⁰³ Decreto 53/2007, Artigo 2.

³⁰⁴ Decreto 53/2007, Artigo 5.

³⁰⁵ Decreto 53/2007, Artigo 6.

³⁰⁶ Decreto 53/2007, Artigo 7.

A inscrição dos trabalhadores no INSS é feita com base em boletim de identificação de modelo próprio, acompanhado de fotocópia do bilhete de identidade ou cédula pessoal ou da certidão de nascimento do trabalhador e validado com a assinatura e carimbo do empregador.

O boletim deve ser preenchido pelo trabalhador, competindo ao empregador o seu envio ao INSS no prazo de 30 dias a contar da data da vinculação contratual. Caso o trabalhador não preencha o boletim de inscrição, compete ao empregador o seu preenchimento com os elementos de identificação de que dispuser. A actualização dos dados constantes do boletim é da responsabilidade do trabalhador. O INSS irá atribuir um número de beneficiário no prazo de 30 dias contados a partir da data de inscrição no sistema. A inscrição do trabalhador reporta-se ao início do mês a que se refere a primeira contribuição devida em seu nome.³⁰⁷

A admissão de um trabalhador já inscrito no sistema não obriga a entrega de novo boletim de identificação, desde que se faça constar na folha de remunerações o respectivo número de inscrição. O trabalhador deverá informar o INSS da mudança de empregador.³⁰⁸

A base de incidência das contribuições é constituída pelo salário base e quaisquer bónus, comissões ou prestações de natureza análoga adicionais atribuídos regularmente, bem como gratificações de gerência, nos casos aplicáveis.³⁰⁹

Os empregadores devem remeter, até ao dia 10 do mês seguinte, uma lista dos trabalhadores e os seus ganhos constituindo a base de cálculo das prestações de segurança social. Esta informação deve ser submetida em impresso fornecido ou aprovado pelo INSS. Quando o prazo termine num sábado, domingo ou feriado, o seu termo transfere-se para o primeiro dia útil seguinte.³¹⁰

Na falta de entrega da folha de remunerações o INSS poderá exigir pagamentos na base dos totais das folhas submetidas anteriormente. Na ausência destas folhas, o seu montante é calculado pelo INSS, com base na contabilidade do contribuinte. Quando a contabilidade não permite estabelecer o valor exacto das remunerações devidas, o seu montante é fixado pelo INSS, em função da média das remunerações praticadas por outros empregadores no mesmo ramo de actividade.³¹¹

As contribuições são calculadas pela aplicação da taxa legalmente estabelecida. As contribuições são devidas a partir do primeiro dia do contrato de trabalho até ao dia em que cessa o exercício da actividade profissional abrangida. O pagamento das contribuições deve ser feito até ao dia 10 do mês seguinte, através de guias de depósito de modelo próprio. A obrigação contributiva prescreve decorridos 10 anos a contar do termo do prazo determinado para o pagamento.³¹²

A entidade empregadora que cesse o exercício da sua actividade deve comunicar esse facto, por escrito, ao INSS até ao décimo dia do mês seguinte àquele em que o mesmo tenha ocorrido. A falta de comunicação da cessação da actividade implica o registo de dívida em nome do empregador até se efectuar a comunicação.³¹³

³⁰⁷ Decreto 53/2007, Artigo 8.

³⁰⁸ Decreto 53/2007, Artigo 9.

³⁰⁹ Decreto 53/2007, Artigo 10.

³¹⁰ Decreto 53/2007, Artigo 11.

³¹¹ Decreto 53/2007, Artigo 12.

³¹² Decreto 53/2007, Artigo 13.

³¹³ Decreto 53/2007, Artigo 16.

Prestações por doença estão disponíveis para todos os aspectos de doença levando à incapacidade temporária do trabalhador, com excepção das decorrentes de causa profissional ou provocadas intencionalmente pelo trabalhador. A incapacidade temporária inclui a ausência do trabalhador como acompanhante de menor para tratamento médico quando este tratamento exige o internamento num hospital ou durante os períodos de convalescença em que por indicação médica tenha de merecer cuidados especiais.³¹⁴ Consideram-se menores os que tenham idade inferior ou igual a 15 anos; não se aplicando nenhum limite de idade quando o internado sofra de doença física ou psíquica. Em caso de doença, o trabalhador tem o direito à atribuição do subsídio por doença e do subsídio por internamento hospitalar.³¹⁵

Para se qualificar ao subsídio por doença o trabalhador deve (i) contar com, pelo menos, seis meses, seguidos ou interpolados, com entradas de contribuições durante um ano que precedem o segundo mês anterior ao do início do impedimento; e (ii) índice de profissionalidade, ou seja, registo de remunerações nos 2 últimos meses que precedem ao segundo mês anterior ao início do impedimento. O impedimento por doença deve ser certificado pelo competente atestado médico e ou declaração de internamento hospitalar.³¹⁶

O subsídio não é pago nos primeiros 3 dias em cada impedimento. Para a contagem do período de espera não se atende ao dia da baixa se o trabalhador tiver recebido remuneração. O período de espera não se aplica em casos de hospitalização, doença contagiosa atestada por um médico e gravidez certificado pelo médico. O dia da baixa é o da verificação do impedimento pelo médico.³¹⁷

O montante do subsídio diário por doença é igual a 65% do salário médio do trabalhador afectado.³¹⁸ O subsídio por doença é pago até ao máximo de 365 dias contínuos. Se o impedimento por doença se mantiver depois deste período, o trabalhador passa ao regime de protecção na invalidez, se já tiver cumprido o respectivo prazo de garantia. O parecer da Junta de Saúde é exigido para estes casos.³¹⁹

O impedimento por doença é certificado pelo médico ou pelo técnico de medicina devidamente autorizado do centro de saúde que abrange a área de residência ou de trabalho do trabalhador, através de modelo próprio em uso no Serviço Nacional de Saúde. Neste modelo é indicado o número de dias de impedimento para o trabalho. O modelo é preenchido em duplicado, destinando-se o original ao INSS e o duplicado ao trabalhador. O original deve ser remetido pelo empregador ao INSS no prazo máximo de 5 dias úteis. Em caso de internamento, o modelo a usar é a declaração de internamento hospitalar.³²⁰

O subsídio por internamento será concedido para doenças ou acidentes de origem não profissional ou quando o trabalhador acompanha um menor a seu cargo, internado em estabelecimento hospitalar. O pagamento é feito directamente ao estabelecimento hospitalar, na base da taxa diária um vigor no serviço de saúde. O pagamento é feito depois da apresentação no INSS da respectiva factura pelo beneficiário. Consideram-se menores os que

³¹⁴ Decreto 53/2007, Artigos 17 e 19.

³¹⁵ Decreto 53/2007, Artigo 18.

³¹⁶ Decreto 53/2007, Artigo 20.

³¹⁷ Decreto 53/2007, Artigo 21.

³¹⁸ Decreto 53/2007, Artigo 22. Este artigo também inclui a base do cálculo do salário médio

³¹⁹ Decreto 53/2007, Artigo 23.

³²⁰ Decreto 53/2007, Artigo 24.

tenham idade inferior ou igual a 15 anos, excepto em casos especiais autorizados pelo médico.³²¹

É concedido um subsídio por maternidade equivalente a 60 dias, que pode ser requerido até 20 dias antes da data provável do parto. O subsídio é pago mensalmente.³²²

A pensão por velhice será concedida ao contribuinte beneficiário que complete 55 anos de idade, sendo mulher ou 60 anos, sendo homem, desde que, cumulativamente, (i) tenha sido inscrito no sistema há pelo menos 20 anos antes de requerer a pensão; e, (ii) tenha completado 10 anos (120 meses) com entrada de contribuições. Tem ainda direito à pensão por velhice, o beneficiário que, independentemente da sua idade, (i) tenha sido inscrito no sistema há pelo menos 30 anos antes de requerer a pensão e, adicionalmente, (ii) tenha completado 25 anos (300 meses) com entrada de contribuições. As pensões por velhice são calculadas segundo a fórmula constante do Decreto 53/2007, não devendo, no entanto, ser inferior a 60% do salário mínimo nacional mais elevado.³²³ A concessão da pensão por velhice determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo o INSS comunicar ao contribuinte a data a partir da qual a prestação tem início.³²⁴

O subsídio de invalidez é aplicável ao beneficiário que sofra diminuição das suas capacidades físicas ou mentais, por causa diversa de doença profissional ou acidente de trabalho ou, os que tenham atingido o limite para o gozo de subsídio por doença. O direito a este subsídio aplica-se aos que: (i) tenham sido inscritos a, pelo menos, 5 anos antes da invalidez; e (ii) tenham pago, pelo menos, 2 anos (30 meses) de contribuições nos últimos 5 anos antes da invalidez. Logo que o beneficiário nestas condições atinja a idade para a reforma, passa a receber a pensão por velhice. Os beneficiários da pensão por invalidez devem ser avaliados pela Junta de Saúde de 6 em 6 meses, sendo suspenso o benefício em caso de não comparência injustificada. O beneficiário pode recorrer da decisão da Junta de Saúde no prazo de 8 dias úteis contados da data do conhecimento da decisão. O montante mensal da pensão por invalidez será igual a 60% da pensão por velhice que o beneficiário teria direito se já tivesse atingido idade para tal, não devendo ser inferior ao mínimo referido na alinha anterior.³²⁵

O subsídio por morte será atribuído no caso de falecimento do pensionista ou do beneficiário activo, aos seus herdeiros elegíveis, desde que o trabalhador tenha contribuído por pelo menos 3 anos, com 6 meses de entrada de contribuições nos 12 meses imediatamente anteriores à data da morte. O subsídio é calculados e pagos aos herdeiros segundo os critérios definidos. O subsídio de funeral é na ocorrência da situação referida na alinha anterior, desde que o falecido tenha tido, pelo menos, 3 meses de inscrição e 3 meses com entrada de contribuições. As condições de atribuição do subsídio de funeral são as mesmas que as para a atribuição da pensão de sobrevivência. A pensão de sobrevivência será devida aos familiares elegíveis do beneficiário que, a data da sua morte, tenha pelo menos 5 anos (60 meses) com entrada de contribuições, ou aos familiares do pensionista por invalidez ou velhice que, a data da sua morte estivesse a receber pensões do INSS. A pensão de sobrevivência será igual à pensão por velhice.³²⁶

³²¹ Decreto 53/2007, Artigos 25 e 26.

³²² Decreto 53/2007, Artigo 27. Este artigo também descreve o cálculo do subsídio.

³²³ Decreto 53/2007, Artigos 28, 29 e 30.

³²⁴ Decreto 53/2007, Artigo 31.

³²⁵ Decreto 53/2007, Artigos 32 – 36.

³²⁶ Decreto 53/2007, Artigos 37-47.

Note que, transitoriamente até Fevereiro de 2018 (10 anos contados da entrada em vigor do Decreto n.º 53/2007, de 3 de Dezembro), o Decreto 53/2007 prevê a possibilidade do INSS atribuir “abonos” de velhice e de sobrevivência aos beneficiários que não reúnam os requisitos acima referidos para estes benefícios, calculados em 60% da remuneração média mensal dos últimos 5 anos.

O INSS tem o poder de levar a falta de pagamentos ao tribunal competente para recuperar o montante em atraso. Nestes casos a oposição fundada na inexistência ou inexactidão da dívida suspende o processo, mas nos casos em que se considera a dívida justa, o devedor paga 0,5% do valor total da dívida para cada mês de suspensão.³²⁷

Consideram-se como incumprimento das obrigações relativas à segurança social obrigatória as seguintes situações³²⁸:

- Falta de entrega do documento de identificação da entidade empregadora que serve de base para a inscrição;
- Entrega fora do prazo do documento de identificação da entidade empregadora que serve de base para a inscrição;
- Falta de entrega pela entidade empregadora de documento de identificação apropriado para a inscrição de cada trabalhador;
- Entrega fora do prazo pela entidade empregadora de documento de identificação apropriado para a inscrição de cada trabalhador;
- Falta de entrega ou entrega fora do prazo das alterações aos documentos referidos pela entidade empregadora ou pelo trabalhador;
- Falta de entrega ou entrega fora do prazo da declaração mensal da lista dos trabalhadores e as suas remunerações;
- Omissão do nome do trabalhador ou incorrecção da declaração da respectiva remuneração;
- Falta de pagamento ou pagamento fora do prazo de contribuições;
- Prestação de falsas declarações pela entidade empregadora ou pelo trabalhador.

A falta de cumprimento das disposições legais é passível de multa que poderá variar de 1 a 5 salários mínimos, consoante a infracção cometida, sem prejuízo do pagamento de juros de mora, na ordem de 1% do valor total por cada mês ou fracção em dívida. Os juros devem ser pagos no prazo de 5 anos. Nos casos em que se recorreu ao tribunal, os juros continuam a vencer-se. Em caso de força maior devidamente provada, as entidades empregadoras podem pedir ao INSS a redução dos juros de mora.

A falta de pagamento ao INSS de montantes deduzidos dos trabalhadores, e a recusa de apresentar os documentos exigidos pelo INSS são qualificados como crime.

O defraudamento do sistema é qualificado como crime.

O cumprimento das obrigações de segurança social é inspeccionado pela Inspeção-Geral do Trabalho.³²⁹

Perguntas Frequentemente Colocadas

³²⁷ Decreto 53/2007, Artigos 90-93.

³²⁸ Decreto 53/2007, Artigos 94-100

³²⁹ Decreto 53/2007, Artigo 101.

- Os trabalhadores sazonais estão cobertos pelo INSS?

Nos termos da Lei nº 4/2007 de 07 de Fevereiro, a definição de trabalhadores cobertos pelas obrigações da segurança social está genericamente estabelecida como “trabalhadores por conta de outrem”. Esta definição cobre igualmente os trabalhadores sazonais no seu âmbito. O Artigo 4 do Decreto 53/2007 estipula que os trabalhadores sazonais são considerados trabalhadores por conta de outrem. Contudo, na prática algumas delegações do INSS ainda não aceitam pagamentos em nome dos trabalhadores sazonais, e o Decreto 53/2007 também estipula que as contribuições dos trabalhadores agrícolas (alguns dos quais deverão ser sazonais) serão integradas gradualmente. O Ministério do Trabalho ainda não deu esclarecimentos adicionais sobre isso e o leitor é aconselhado a procurar confirmação escrita da sua Direcção Provincial do Trabalho local sobre a forma de agir.

- Os estrangeiros estão obrigados a pagar as contribuições da Segurança Social?

Nos termos do nº 2 do art. 18 da Lei 4/2007 os estrangeiros só estão obrigados a pagar as contribuições da segurança social se não estiverem inscritos num sistema similar de outro país.

20. Comissão Consultiva de Trabalho (CCT)

A Comissão Consultiva de Trabalho, (ou “CCT”) é regulada pelo Decreto nº 7/94 de 9 Março (o “Decreto 7/94”). Moçambique ratificou também a Convenção nº 144 da OIT, sobre consulta tripartida com a finalidade de promover a satisfação das regras internacionais de trabalho.

A finalidade principal da CCT é a promoção do diálogo e de concertações sociais sobre assuntos relacionados com as políticas económicas, sociais e laborais emanadas pelo Governo.³³⁰

Trata-se de um órgão tripartido, composto pelo Governo (representado pelo Ministro do Trabalho e por outros ministros com responsabilidades sobre áreas económicas); seis membros de organizações representativas de empregadores e seis de organizações representativas dos trabalhadores.³³¹

Normalmente o Ministro do Trabalho é quem preside as reuniões da CCT, porém a Primeira-ministra poderá presidir sempre que considerar necessário.³³²

A CCT é tanto uma comissão consultiva como um fórum de negociação. Emite pareceres, quando solicitada, sobre as políticas económicas do Governo, e pode submeter propostas e recomendações ao Governo.³³³

A sua função como fórum de negociações abrange, teoricamente, um conjunto de assuntos, incluindo salários e preços, emprego e formação, saúde e segurança no trabalho.³³⁴ Mas na

³³⁰ Nº 1 do art. 1 do Decreto 7/94.

³³¹ *Ibid.*: nº 1 do art. 3.

³³² *Ibid.*: nº 1 do art. 3.

³³³ *Ibid.*: alínea a) do nº 1 do art. 2,

³³⁴ *Ibid.*: alínea a) do nº 1 do art. 2.

prática, o assunto discutido e negociado na CCT, anualmente, são os salários mínimos a nível nacional para os diferentes sectores.

A plenária da CCT reúne-se em sessões ordinárias duas vezes por ano, e extraordinárias conforme solicitado por qualquer dos membros.³³⁵ As suas deliberações são submetidas à Primeira-ministra para apreciação do Governo.³³⁶

O Governo realizou recentemente um concurso de revisão da estrutura e modo de funcionamento do CCT.

21. Consultas entre os empregadores e os trabalhadores

A forma de consulta entre os empregadores e os trabalhadores não é, no geral, regulada pelos termos da legislação laboral.

A CCT opera a um nível mais alargado, e não desempenha um papel com respeito às negociações entre um sindicato e uma empresa ou grupo de empresas.

Não é comum em Moçambique que negociações importantes se realizem a nível de associações industriais e sindicatos. Com a excepção das negociações sobre o salário mínimo anual, as negociações mais importantes ocorrem mais a nível da empresa e do sindicato.

A este nível, o actor principal do lado dos trabalhadores é o comité sindical. Dependendo do tamanho da empresa, o comité sindical pode por seu lado ser constituído por subcomités sectoriais que distribuem e recebem informação dos membros dos diferentes departamentos da operação.

O comité sindical e as entidades empregadoras mantêm encontros periódicos com uma agenda regular. Excepto quando os instrumentos de regulamentação colectiva prevejam diferentemente, os encontros podem ser mensais, trimestrais ou ainda com menor frequência.

Estes encontros no entanto, não têm de ser e normalmente não são, a única consulta organizada entre os trabalhadores e as entidades empregadoras. É também prática em Moçambique haver encontros periódicos de todas os trabalhadores com as entidades empregadoras.

Em algumas empresas estes encontros são conduzidos por representantes da entidade empregadora e do comité sindical. A consulta é também realizada por meio de contactos entre os trabalhadores e o departamento de recursos humanos, nas empresas suficientemente grandes para ter tal departamento.

Por último, é comum nas empresas Moçambicanas a existência de uma caixa de reclamações na qual qualquer pessoa pode depositar as suas preocupações ou sugestões. As caixas de reclamações são um meio de consulta directa mas não hierárquica entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

22. Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

³³⁵ *Ibid.*: nº 1 do art. 12.

³³⁶ *Ibid.*: nº 1 do art.13.

O Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (“IRPS”) impõe que as entidades devedoras de rendimentos de trabalho dependente retenham na fonte o IRPS, fazendo-o, posteriormente, chegar às recebedorias de finanças.

Estão sujeitas ao IRPS as pessoas singulares que residam em Moçambique e aquelas que, não residindo em Moçambique, tenham obtido rendimentos em território nacional.

O IRPS é devido mensalmente. Todos os incluídos na folha de salário devem contribuir. No final do ano fiscal (31 de Dezembro) as empresas devem submeter declarações de gastos incluindo as deduções de IRPS para cada trabalhador, permitindo-lhes que preencham as declarações individuais de impostos. (Modelo 10).

Todo novo trabalhador deve preencher um formulário de registo de IRPS (Modelo 11), e requerer um número individual tributário (Modelo 5) caso ainda não tenha um.

Mais detalhes sobre o funcionamento do sistema do IRPS podem ser encontrados no livro desta série intitulado “O Quadro Legal para Impostos – Componente 3 – IRPS”, disponível em português e inglês. Poderão fazer o seu *download* do site da Internet da ACIS www.acismoz.com.

23. Gestão de documentos essenciais

Com o início da actividade da empresa, ou anualmente, há um conjunto de requisitos documentais que devem ser satisfeitos nos termos do Ministério do Trabalho. Estes são detalhados a seguir.

23.1 Processo individual

As empresas devem manter os documentos pessoais dos trabalhadores nos seus processos individuais. O processo individual é uma pasta que pode ser adquirida em qualquer papelaria e contém detalhes sobre o trabalhador incluindo o nome, a idade, o estado civil, qualificações etc., assim como uma fotografia. A pasta deve também incluir uma cópia do contrato individual do trabalhador, o cartão de contribuinte do INSS, o formulário de registo de IRPS e quaisquer processos disciplinares assim como detalhes sobre promoções e aumentos salariais.

Itens a incluir no processo individual do trabalhador:

- cópia do documento de identificação;
- contrato de trabalho e respectivas adendas, se aplicável;
- cópia da autorização de trabalho e ou comunicação de contratação de estrangeiro, se aplicável;
- DIRE ou visto de trabalho, nos casos aplicáveis;
- certificado de habilitações literárias ou técnico profissionais;
- cópia do cartão de contribuinte (NUIT);
- formulário de registo de IRPS;
- resultados dos exames médicos realizados na altura da sua admissão (e os realizados mensalmente para o caso dos trabalhadores em indústrias de alimentação), conforme aplicável;
- cópia do cartão de registo no INSS, ou comprovativo de isenção nos casos aplicáveis;
- cartão de trabalho, conforme aplicável;

- fotos;
- comprovativos de férias gozadas e, se aplicável, das que tenham sido substituídas por remuneração, respeitando-se o mínimo legal;
- comprovativos de ausências, justificadas ou não;
- cópias de quaisquer processos disciplinares e respectivas medidas disciplinares aplicadas;
- outros documentos relacionados com o trabalhador (cópias de certificados, planos de formação; progressão na carreira etc.).

23.2 Relação nominal

Esta constitui a lista dos trabalhadores ao serviço da empresa. Deve ser preenchida anualmente em quadruplicado em formulários emitidos por casa tipográfica oficial (uma versão electrónica deste formulário, aprovado pelo Ministério do Trabalho, está disponível da ACIS). O formulário deve ser submetido no final do mês de Março. No caso de empresas que iniciam as suas actividades mais tarde no ano, o formulário pode ser submetido a qualquer momento.

Quando a relação nominal é submetida, duas das quatro cópias são devolvidas à empresa. No ano seguinte uma destas cópias deve ser submetida com a nova relação nominal como prova de conformidade.

A relação deve ser afixada nos estabelecimentos da empresa. As multas por não cumprimento deste requisito são elevadas.

Esta lista é usada para calcular a quota de trabalhadores estrangeiros a que uma empresa é elegível.

23.3 Plano de férias

O plano de férias de todos os trabalhadores deve ser elaborado até ao final do mês de Janeiro de cada ano, em coordenação com o órgão sindical, e afixado nas instalações da empresa.

23.4 Horário de trabalho

Antes do início das actividades a empresa deve requerer a aprovação do horário de trabalho junto às Direcções Provinciais de Trabalho, após consulta prévia ao órgão sindical competente. O horário é elaborado em duplicado em formulário adquirido em casa tipográfica oficial. O horário de trabalho é submetido com base na informação mencionada acima e deverá ser acompanhado pelo alvará da empresa e por uma carta de pedido de submissão do horário de trabalho. Será afixado um carimbo no formulário e o director da empresa assina sobre o carimbo antes de submeter os formulários aos Serviços Provincial de Trabalho. O horário é então aprovado e uma cópia é devolvida a empresa, aonde deve ser afixada num local visível.

23.5 Regulamento interno

As médias e grandes empresas são obrigadas a ter um regulamento interno.³³⁷ O regulamento interno visa normas de organização e disciplina no trabalho, o regime de apoio social ao trabalhador, e a utilização das instalações e equipamentos da empresa. A sua adopção é necessariamente objecto de consulta prévia com o órgão sindical na empresa e tem que ser comunicado à administração de trabalho. A sua entrada em vigor é tida como proposta de adesão com respeito a trabalhadores admitidos antes da data da sua publicação.³³⁸ O regulamento deve ser divulgado no local de trabalho de forma a que os trabalhadores tenham conhecimento do seu conteúdo e, uma cópia deve estar disponível para que todos possam consultá-lo. Presume-se a adesão daqueles trabalhadores cujos contratos estipulam a existência do regulamento interno, mas essa presunção pode ser afastada quando o trabalhador ou o seu representante manifesta-se contra, por escrito, no prazo de 30 dias da publicação do mesmo.³³⁹ A entrada em vigor do regulamento interno é havida como proposta de adesão relativamente aos trabalhadores admitidos em data anterior à sua publicação.

Perguntas Frequentemente Colocadas

- Os regulamentos internos requerem aprovação do Ministro do Trabalho?

Não. Os regulamentos internos estão apenas sujeitos a comunicação ao órgão competente da administração do trabalho nos termos do n.º 2 do art. 61.

23.6 Folha de salários

A cada trabalhador deve ser atribuído um descritivo completo do seu salário. Este incluirá quaisquer deduções feitas, incluindo as correspondentes aos pagamentos de impostos e segurança social, assim como multas devidas e bónus pagos.

³³⁷ N.º 1 do art. 61 da Lei do Trabalho.

³³⁸ *Ibid.*; n.º 2 e 3.

³³⁹ *Ibid.*, n.º 2 e 3 do art. 37.

SECÇÃO 2 MIGRAÇÃO

24. Antecedentes da imigração em Moçambique

Um conjunto de textos legislativos forma o contexto legal e os antecedentes do sistema de imigração em Moçambique. Estes textos incluem a Constituição da República de 2004, a Lei da Migração e o seu Regulamento. Além disso, há outras áreas de legislação, como a Lei do Trabalho, que também têm impacto nos procedimentos da imigração. Certos aspectos desta legislação são complexos, e embora nos tenhamos esforçado para a simplificar sempre que possível, em casos de dúvida recomendamos o leitor a procurar aconselhamento jurídico. Os custos e prazos mencionados estão em vigor na data de publicação deste livro, mas estarão sujeitos a alteração, recomendando-se que o leitor os verifique nos Serviços de Migração. Os prazos listados são em dias úteis. Este guião destina-se a dar orientações breves sobre alguns procedimentos migratórios que afectas nacionais e estrangeiros trabalhando em Moçambique. Não é um guião compreensivo de todos os procedimentos que existem.

25. Constituição

A Constituição moçambicana de 2004 estabelece várias normas legais fundamentais que são relevantes para uma compreensão de questões de imigração, particularmente quando se toma em consideração o papel das autoridades de imigração na emissão de passaportes para cidadãos moçambicanos.

A Constituição estabelece que se pode ter a nacionalidade moçambicana na base de origem ou por aquisição. Os requisitos de atribuição, aquisição, perda e reacquirição da nacionalidade são determinados pela Constituição e regulados por lei³⁴⁰.

A respeito da nacionalidade a Constituição estabelece o seguinte:

Desde que hajam nascido em Moçambique, as seguintes pessoas são consideradas Moçambicanas originárias³⁴¹:

- a. Pessoas nascidas em Moçambique após a proclamação da independência;
- b. Os filhos de pai ou mãe que tenham nascido em Moçambique;
- c. Os filhos de pais apátridas, de nacionalidade desconhecida ou incógnita;
- d. Os que tinham domicílio em Moçambique à data da independência e não tenham optado, expressa ou tacitamente, por outra nacionalidade;
- e. Os filhos de pai ou mãe moçambicanos ao serviço do Estado moçambicano fora do país, ainda que nascidos em território estrangeiro;
- f. Filhos de pai ou mãe de nacionalidade moçambicana ainda que nascidos em território estrangeiro, desde que expressamente, sendo maiores de dezoito anos de idade, ou pelos seus representantes legais, se forem menores daquela idade, declararem que pretendem ser moçambicanos.

A regra da nacionalidade na alínea a) supracitada não se aplica aos filhos de pai e mãe estrangeiros, quando qualquer deles se encontra em Moçambique ao serviço do Estado a que pertence. Os filhos nascidos nesta situação somente têm direito à nacionalidade moçambicana se declararem por si, sendo maiores de 18 anos de idade, ou pelos seus representantes legais, sendo menores daquela idade, que querem ser moçambicanos.

³⁴⁰ Constituição da República de Moçambique, 2004, Artigo 5

³⁴¹ Constituição, Artigos 23 e 24

Os indivíduos que, preenchendo os pressupostos da nacionalidade originária, não a tenham adquirido por virtude de opção dos seus representantes legais, podem adquirir a nacionalidade moçambicana quando são maiores de dezoito anos de idade, mas devem respeitar o prazo de um ano a partir de terem atingido tal idade para pessoalmente declarar que pretendem ser moçambicanos³⁴².

Segundo a Constituição a nacionalidade moçambicana também pode ser adquirida de várias maneiras, incluindo:

- a) Por casamento³⁴³ - Um cidadão estrangeiro que tenha contraído casamento com um cidadão moçambicano há pelo menos cinco anos, adquire a nacionalidade moçambicana, salvo nos casos de apátrida, desde que declare querer adquirir a nacionalidade moçambicana e que preencha os requisitos e ofereça as garantias fixadas por lei. A nacionalidade adquirida por casamento não é prejudicada pela nulidade ou dissolução do casamento.
- b) Por naturalização³⁴⁴ - À data da apresentação do seu pedido os estrangeiros devem reunir cumulativamente as seguintes condições: residam habitual e regularmente há pelo menos dez anos em Moçambique; sejam maiores de dezoito anos; conheçam o português ou uma língua moçambicana; possuam capacidade para reger a sua pessoa e assegurar a sua subsistência; tenham idoneidade cívica; preencham os requisitos e ofereçam as garantias fixadas por lei. Os estrangeiros que tenham prestado relevantes serviços ao Estado moçambicano, nos termos fixados na lei, são dispensados destas condições.
- c) Por filiação³⁴⁵ - Trata-se da nacionalidade concedida aos filhos solteiros e menores de dezoito anos de idade dum cidadão estrangeiro que adquiriu a nacionalidade moçambicana por naturalização.
- d) Por adopção³⁴⁶ - Trata-se da nacionalidade concedida a um filho plenamente adoptado por um nacional moçambicano.

Aplicam-se certas restrições aos cidadãos de nacionalidade adquirida. Por exemplo, não podem ser deputados na Assembleia da República, ser membros do governo, ou ter acesso à carreira diplomática ou militar³⁴⁷.

A nacionalidade moçambicana é considerada perdida nas seguintes condições³⁴⁸:

- a) Uma declaração que o indivíduo, sendo nacional de outro Estado, não quer ser moçambicano;
- b) Tendo sido atribuída a nacionalidade moçambicana a um menor por efeito de declaração do seu representante legal, este declarar até um ano depois de atingir a maioridade, que não quer ser moçambicano, desde que possa provar que tem outra nacionalidade.

Tendo perdido, a nacionalidade pode ser readquirida nas seguintes condições cumulativas³⁴⁹:

- a) Um pedido é apresentado;
- b) O requerente estabelece domicílio em Moçambique;
- c) O requerente preenche os requisitos relevantes e oferece as garantias fixadas na lei.

³⁴² Constituição, Artigos 24 e 25

³⁴³ Constituição, Artigo 26

³⁴⁴ Constituição, Artigo 27

³⁴⁵ Constituição, Artigo 28

³⁴⁶ Constituição, Artigo 29

³⁴⁷ Constituição, Artigo 30

³⁴⁸ Constituição, Artigo 31

³⁴⁹ Constituição, Artigo 32

Uma mulher moçambicana que tenha perdido a nacionalidade por virtude de casamento com uma pessoa de outra nacionalidade pode readquiri-la mediante requerimento às entidades competentes.

Independentemente de uma pessoa ter outra nacionalidade ou não, para além da sua nacionalidade moçambicana, no ordenamento jurídico moçambicano apenas a nacionalidade moçambicana tem validade³⁵⁰.

Qualquer pessoa que não tenha nacionalidade moçambicana é estrangeira, e como tal está sujeita aos requisitos de entrada, permanência e saída de Moçambique, como vem principalmente estipulado na legislação da migração discutida mais abaixo.

A Constituição também estipula que Moçambique irá conceder asilo a qualquer pessoa perseguida em razão da sua luta pela democracia e pelos direitos humanos³⁵¹. Além disso, a Constituição permite a extradição apenas em certas circunstâncias, e só na base duma decisão judicial³⁵². Cidadãos moçambicanos não podem ser extraditados.

A aquisição de nacionalidade está fora do âmbito desta publicação.

26. Legislação da Migração

A Lei da Migração de Moçambique (Lei 5/93 de 28 de Dezembro) foi aprovada em 1993. Recentemente a Lei foi regulamentada pelo Decreto 38/06 de 27 de Setembro. Além disso, alguns aspectos específicos da legislação são regulamentados pelo Decreto 38/2000 de 17 de Outubro, que estipulou a emissão de certos vistos nas fronteiras, e pelo Decreto 26/99 de 24 de Maio que regulamentou os vistos de trabalho. Estes documentos legislativos, juntamente com a Lei do Trabalho e a sua legislação secundária (descrita mais adiante) oferecem o quadro para a entrada, permanência e saída de Moçambique de qualquer pessoa que não seja nacional moçambicano (i.e., um estrangeiro).

O Ministério do Interior é a instituição governamental responsável pelas questões relacionadas com a imigração. Os Serviços Provinciais de Migração são os representantes locais do Ministério com responsabilidade pelas questões relacionadas com a imigração. Estes Serviços de Migração têm escritórios nas capitais provinciais e são também representados em quaisquer fronteiras e aeroportos internacionais que se encontrem numa dada província.

A Lei da Migração estabelece normas de entrada, permanência e saída do país, e os direitos, deveres e garantias que se aplicam aos cidadãos estrangeiros em Moçambique³⁵³. Os cidadãos estrangeiros em Moçambique gozam dos mesmos direitos e garantias e estão sujeitos aos mesmos deveres que os cidadãos moçambicanos³⁵⁴. Os deveres incluem³⁵⁵:

- a) Respeitar a Constituição (com a excepção de direitos políticos e outros direitos expressamente reservados aos cidadãos nacionais);
- b) Respeitar a lei e ordem e cumprir prontamente outras prescrições legais;
- c) Declarar a sua residência;

³⁵⁰ Constituição, Artigo 33

³⁵¹ Constituição, Artigo 20

³⁵² Constituição, Artigo 67

³⁵³ Lei da Migração, Lei 5/93 de 28 de Dezembro, Artigo 1

³⁵⁴ Lei da Migração, Artigo 4

³⁵⁵ Lei da Migração, Artigo 4

d) Fornecer elementos do seu estatuto pessoal sempre que seja solicitado, e quando tal elementos sofram alterações em relação às declarações feitas anteriormente³⁵⁶.

A Lei da Migração estipula que os cidadãos estrangeiros devem entrar e sair do país pelos postos fronteiriços reconhecidos³⁵⁷. Os estrangeiros devem estar na posse dum passaporte legalmente válido ou dum outro documento de viagem legalmente reconhecido, e devem ter um visto ou outro documento que lhes permite entrar, permanecer e sair do país³⁵⁸. A norma para ser considerado válido para fins de entrada em Moçambique é que um passaporte deve ter pelo menos 4 páginas em branco e ser válido por pelo menos 6 meses após a data de entrada no país. Além disso, no caso de portadores dum passaporte colectivo, o titular do passaporte deve estar presente, e no caso de menores o seu representante legal ou deve estar presente ou dar uma autorização por escrito para o menor entrar e sair do país³⁵⁹.

A Lei da Migração estipula vários tipos de visto que podem ser emitidos a estrangeiros³⁶⁰. Os vistos podem ser emitidos pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros, os Serviços de Migração ou pelas embaixadas, altos comissariados ou consulados moçambicanos³⁶¹.

Ao pedir um visto o estrangeiro deve ser capaz de provar que tem um motivo válido para o pedido, meios para garantir a sua subsistência em Moçambique, e meios para assegurar a sua viagem de regresso ou de saída de Moçambique³⁶². Alternativamente, o requerente deve ter uma carta autenticada dum cidadão moçambicano adulto, declarando a sua responsabilidade pelo requerente do visto³⁶³. Para ser elegível a um visto o requerente também não deve ter sido anteriormente expulso do país ou desenvolver actividades em Moçambique que poderiam levar à sua expulsão.

Um visto de entrada deve ser utilizado para entrar no país dentro do prazo de 60 dias a contar da data da sua concessão, e depois é válido pelo período escrito nele³⁶⁴. Os vistos são geralmente concedidos por períodos relativamente curtos. Cidadãos estrangeiros que planeiam ficar mais tempo em Moçambique, e efectivamente residir no país, precisam duma Autorização de Residência³⁶⁵. Os requisitos duma residência são tratados mais adiante.

A Lei da Migração estipula certas isenções, ou com respeito aos documentos exigidos para o pedido dum visto, ou à necessidade de ter um visto³⁶⁶.

Lugares de alojamento temporário (como hotéis, motéis, parques de campismo, residenciais, etc.) devem comunicar aos Serviços de Migração o facto de terem alojado um hóspede estrangeiro, mediante um “boletim individual de alojamento”. A saída destes hóspedes deve também ser comunicada mediante o mesmo boletim³⁶⁷. Qualquer estrangeiro não residente que se instala em habitação própria fica responsável pela comunicação aos Serviços de

³⁵⁶ Lei da Migração, Artigos 4 e 24 – as alterações às informações inicialmente fornecidas devem ser comunicadas por escrito aos Serviços de Migração no prazo de 30 dias desde a sua verificação.

³⁵⁷ Lei da Migração, Artigo 5

³⁵⁸ Lei da Migração, Artigo 6

³⁵⁹ Lei da Migração, Artigo 16

³⁶⁰ Lei da Migração, Artigo 7

³⁶¹ Lei da Migração, Artigo 8. Moçambique é membro da Commonwealth e como tal tem altos comissariados em vez de embaixadas nos outros países da Commonwealth.

³⁶² Lei da Migração, Artigo 9

³⁶³ Lei da Migração, Artigo 16

³⁶⁴ Lei da Migração, Artigo 17

³⁶⁵ Lei da Migração, Capítulo III, Artigos 20 - 22

³⁶⁶ Lei da Migração, Artigos 16 e 18

³⁶⁷ Lei da Migração, Artigo 25

Migração do seu paradeiro e o de quaisquer cidadãos estrangeiros que possam viver com ele³⁶⁸.

A Lei da Migração também trata da prevenção da saída de estrangeiros, da expulsão de estrangeiros de Moçambique e de refugiados³⁶⁹, bem como do direito de inspeccionar embarcações e aeronaves³⁷⁰. Estipula uma série de sanções pela não conformidade com a legislação³⁷¹.

Os regulamentos subordinados à Lei da Migração oferecem detalhes de como os aspectos específicos definidos na lei devem ser aplicados na prática e constituem a base para a descrição de procedimentos específicos de imigração nas seguintes secções.

27. Vistos

27.1 TIPOS DE VISTOS

A Lei da Migração estabelece vários tipos de vistos, como se segue³⁷²:

- a) Visto diplomático
- b) Visto de cortesia
- c) Visto oficial
- d) Visto de residência
- e) Visto turístico
- f) Visto de trânsito
- g) Visto de visitante
- h) Visto de negócio
- i) Visto de estudante

Posteriormente os seguintes vistos foram acrescentados³⁷³:

- j) Visto de trabalho
- k) Visto de fronteira

Os procedimentos para a emissão dos tipos de vistos relevantes ao empresariado estão descritos detalhadamente mais adiante.

Observe, por favor, que pela sua natureza os vistos são emitidos fora de Moçambique e na maioria dos casos, embora os Serviços de Migração em Moçambique possam renovar ou prorrogar o prazo dos vistos, não poderão emitir vistos. Por isso, ao entrar em Moçambique é fundamental fazê-lo com o tipo de visto correcto, não sendo possível, por exemplo, entrar em Moçambique num visto turístico ou de fronteira e depois, quando estiver dentro do país, requerer um visto de trabalho ou de residência. Neste caso, o requerente deve sair do país, requerer o novo tipo de visto e depois reentrar no país. O anexo 8.5 lista as tabelas de custos e prazos para emissão de vistos.

Moçambique está no processo de introdução de documentos biométricos, que inclui passaportes, vistos e documentos de residência. Neste momento os custos de vistos variam

³⁶⁸ Lei da Migração, Artigo 25

³⁶⁹ Lei da Migração, Capítulo V, Artigos 26-37

³⁷⁰ Lei da Migração, Artigos 38-40

³⁷¹ Lei da Migração, Capítulo VII, Artigos 41-51

³⁷² Lei da Migração, Artigo 7

³⁷³ Decreto 26/99 de 24 Maio – vistos de trabalho e Decreto 38/2000 de 17 Outubro, que estipula a emissão de certos vistos nas fronteiras

dependendo de se a facilidade de emitir o visto biométrico existe no local onde o pedido de visto é submetido.

27.2 VISTO DE FRONTEIRA

Um visto de fronteira pode ser concedido nas fronteiras internacionais com Moçambique³⁷⁴, incluindo as fronteiras terrestres e os aeroportos internacionais. O visto destina-se àqueles que não têm uma embaixada ou consulado moçambicano no seu país, e que entram no país por pouco tempo³⁷⁵. Também pode ser concedido a turistas que não tenham obtido um visto turístico³⁷⁶. Nem todos os postos fronteiriços terrestres estão equipados para emitir este tipo de vistos e os visitantes são aconselhados a verificar se a fronteira pela qual planeiam entrar está autorizada para conceder este tipo de visto ou não, particularmente quando entram através de postos fronteiriços distantes. Algumas fronteiras já estão em condições de emitir vistos biométricos que custam mais que o equivalente não-biométrico e viajantes devem verificar se isso for o caso na fronteira pelo qual pretendem entrar. A instalação de equipamento biométrico está em curso na altura em que este guião está sendo escrito significando que os procedimentos e custos vão alterar ao longo o período da instalação.

O visto é válido por um período de 30 dias, e pode ser prorrogado uma vez por igual período – quer dizer, uma permanência total de 60 dias³⁷⁷. A prorrogação pode ser efectuada no país, nos Serviços de Migração, e deve ocorrer antes do visto expirar.

O pedido para o visto é feito mediante apresentação do passaporte do requerente e do impresso de chegada, juntamente com a taxa, ao Oficial de Migração no ponto de entrada em Moçambique. Aplicam-se as condições gerais (passaporte válido por pelo menos 6 meses, garantia de meios de subsistência em Moçambique e o pagamento duma taxa)³⁷⁸. No caso do visto de fronteira a garantia de existência de meios de subsistência pode ser constituída pelos fundos que o visitante tem disponível, o facto de ter uma reserva de hotel previamente feita ou que pode apresentar os contactos de amigos com quem irá ficar alojado. Um bilhete de regresso para fora de Moçambique pode também ser exigido aos que entram por via aérea.

O visto é inserido no passaporte e as datas de validade escritas nele. Os visitantes são aconselhados a verificar as datas no visto concedido antes de deixar a presença do Oficial de Migração. Os visitantes devem também verificar que a data da sua entrada foi carimbada no seu passaporte, e que está correcta.

A prorrogação do visto é feita pelo requerente apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso (e pagando uma taxa. Como já referido, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas no visto prorrogado. As multas por deixar caducar um visto são elevadas.

O custo do visto não-biométrico é de 375Mt, US\$25 ou Rand 170 e a prorrogação custa 150Mt.

³⁷⁴ Regulamento da Migração, Artigo 1

³⁷⁵ Decreto 38/00 de 17 de Outubro, Artigo 2

³⁷⁶ Decreto 38/00 de 17 de Outubro, Artigo 4

³⁷⁷ Decreto 38/00 de 17 Outubro, Artigo 1

³⁷⁸ Regulamento da Migração, Artigo 11

O custo do visto biométrico é (em Meticais):

Designação	Taxa	Sobre-taxa	Total
Entrada única 1-30 dias	1,350	450	1,800

A sobretaxa não é paga por quem tem passaporte emitido num dos países de CPLP.

27.3 VISTO DE NEGÓCIO

Um visto de negócio é concedido a um cidadão estrangeiro que se desloque ao país em conexão com uma actividade de negócios ou económica planeada ou existente. Este visto deve ser requerido numa embaixada ou consulado antes de se deslocar a Moçambique.

Os pedidos são feitos no impresso facultado³⁷⁹. A embaixada ou consulado que recebe o pedido consulta os Serviços de Migração antes de conceder o visto³⁸⁰.

Aplicam-se as condições gerais para a concessão de vistos. São estas³⁸¹:

- Passaporte ou documento equiparado com o prazo de validade de pelo menos 6 meses;
- Garantia de existência de meios de subsistência quando estiver em Moçambique;
- Impresso, devidamente preenchido;
- Pagamento duma taxa.

Uma condição adicional que geralmente é exigida é a presença do requerente no escritório da autoridade emissora do visto³⁸². Além disso, o requerente pode ser obrigado a fornecer dados das suas actividades de negócio planeadas em Moçambique, embora isto mais uma vez não se encontra regulamentado de forma explícita³⁸³.

As cartas apresentadas em apoio de pedidos devem geralmente ter assinaturas reconhecidas, e no caso de cartas facultadas por uma empresa ou outra organização, uma fotocópia da procuração ou outro documento concedendo ao signatário o direito de assinar a carta pode também ser exigido. Estes requisitos não se encontram fixados na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelas embaixadas e consulados.

Observe, por favor, que quaisquer documentos entregues devem ser fotocópias autenticadas em vez de originais. É boa prática guardar uma fotocópia de quaisquer documentos entregues, incluindo os impressos, e sempre que possível ter a fotocópia assinada, datada e carimbada com um carimbo oficial do receptor.

O visto é válido por 30 dias, e pode ser prorrogado duas vezes pelo mesmo período – quer dizer, uma permanência total de 90 dias³⁸⁴. A prorrogação pode ser efectuada no país, nos Serviços de Migração, e deve ocorrer antes do visto expirar.

O visto é inserido no passaporte e as datas de validade escritas nele. Os requerentes são aconselhados a verificar as datas no visto concedido antes de deixar a presença do Oficial de

³⁷⁹ Regulamento da Migração, Artigos 6 e 10

³⁸⁰ Regulamento da Migração, Artigo 6

³⁸¹ Regulamento da Migração, Artigo 11

³⁸² Regulamento da Migração, Artigo 17

³⁸³ Lei da Migração, Artigo 9

³⁸⁴ Lei da Migração, Artigo 14

Migração. Os requerentes devem também verificar que a data da sua entrada foi carimbada no seu passaporte, e que está correcta. Um visto de entrada deve ser usado para entrar no país no prazo de 60 dias a contar da data da sua concessão, e depois é válido pelo período escrito nele³⁸⁵.

A prorrogação do visto é feita pelo requerente apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso e pagando uma taxa. Como já referido, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas no visto prorrogado. As multas por deixar caducar um visto são elevadas.

O visto é considerado como Visto Simples de 30 dias e custa por visto não biométrico³⁸⁶:

- Normal 90 dias – 213.58Mt
- Urgente 36 dias – 320.37Mt
- Muito urgente 15 dias – 373.77Mt
- Expresso 5 dias – 427.16Mt

e uma prorrogação custa 427.16Mt.

O custo do visto biométrico é (em Meticais):

Designação	Taxa	Sobre-taxa	Total
Entrada única 1-30 dias	1,350	450	1,800

A sobretaxa não é paga por quem tem passaporte emitido num dos países de CPLP.

27.4 VISTO DE TRABALHO

Um visto de trabalho pode ser concedido a um cidadão estrangeiro que se desloque a Moçambique para prestar trabalho por conta de outrem, com ou sem remuneração³⁸⁷. É de notar que trabalho voluntário está sujeito às mesmas condições que o emprego remunerado.

Os pedidos são feitos no impresso facultado³⁸⁸. A embaixada ou consulado que recebe o pedido consulta os Serviços de Migração antes de conceder o visto³⁸⁹.

Aplicam-se as condições gerais para a concessão de vistos. São estas³⁹⁰:

- Passaporte ou documento equiparado com o prazo de validade de pelo menos 6 meses;
- Garantia de existência de meios de subsistência quando estiver em Moçambique;
- Impresso, devidamente preenchido;
- Pagamento duma taxa.

Além disso, aplicam-se as seguintes condições para os pedidos de vistos de trabalho³⁹¹:

- Atestado de saúde;

³⁸⁵ Lei da Migração, Artigo 17

³⁸⁶ Veja anexo 8.5 para uma lista de custos – este visto pode também ser concedido para entradas múltiplas em períodos de 3 ou 6 meses.

³⁸⁷ Regulamento da Migração, Artigo 1

³⁸⁸ Regulamento da Migração, Artigos 6 e 10

³⁸⁹ Regulamento da Migração, Artigo 6

³⁹⁰ Regulamento da Migração, Artigo 11

³⁹¹ Regulamento da Migração, Artigo 15

- Garantia de condições de estadia e alimentação em Moçambique (geralmente na forma de uma carta proporcionada pelo empregador);
- Documentos comprovativos de rendimentos se o requerente pretender viver dos seus rendimentos privados;
- Contrato;
- Documento comprovativo de permissão de trabalho passada pelo Ministério do Trabalho;
- Autorização do Ministério da Justiça da República de Moçambique e termo de responsabilidade da organização a que o requerente pertence, se o peticionário pretender desenvolver uma actividade enquadrada numa organização religiosa;

Uma condição adicional que geralmente é exigida é a presença do requerente no escritório da autoridade emissora do visto³⁹².

As cartas apresentadas em apoio de pedidos devem geralmente ter assinaturas reconhecidas, e no caso de cartas facultadas por uma empresa ou outra organização, uma fotocópia da procuração ou outro documento concedendo ao signatário o direito de assinar a carta pode também ser exigido. Estes requisitos não se encontram fixados na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelas embaixadas e consulados.

Observe, por favor, que quaisquer documentos entregues devem ser fotocópias autenticadas em vez de originais. É boa prática guardar uma fotocópia de quaisquer documentos entregues, incluindo os impressos, e sempre que possível ter a fotocópia assinada, datada e carimbada com um carimbo oficial do receptor.

O visto é válido por 30 dias, e pode ser prorrogado uma vez pelo mesmo período – quer dizer, uma permanência total de 60 dias³⁹³. A prorrogação pode ser efectuada no país, nos Serviços de Migração, e deve ocorrer antes do visto expirar.

O visto é inserido no passaporte e as datas de validade escritas nele. Os requerentes são aconselhados a verificar as datas no visto concedido antes de deixar a presença do Oficial de Migração. Os requerentes devem também verificar que a data da sua entrada foi carimbada no seu passaporte, e que está correcta. Um visto de entrada deve ser usado para entrar no país no prazo de 60 dias a contar da data da sua concessão, e depois é válido pelo período escrito nele³⁹⁴.

A prorrogação do visto é feita pelo requerente apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso (ver anexo 8.3) e pagando uma taxa. Como já referido, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas no visto prorrogado. As multas por deixar caducar um visto são elevadas, e serão tratadas na Secção 7.3 mais adiante.

O visto é considerado como Visto Simples de 30 dias e custa por visto não biométrico:

- Normal 90 dias – 213.58Mt
- Urgente 36 dias – 320.37Mt
- Muito urgente 15 dias – 373.77Mt
- Expresso 5 dias – 427.16Mt

³⁹² Regulamento da Migração, Artigo 17

³⁹³ Decreto 26/99 de 24 Maio, Artigo 1

³⁹⁴ Lei da Migração, Artigo 17

e uma prorrogação custa 544Mt.

O custo do visto biométrico é (em Meticais):

Designação	Taxa	Sobre-taxa	Total
Entrada única 1-30 dias	1,350	450	1,800

A sobretaxa não é paga por quem tem passaporte emitido num dos países de CPLP.

27.4.1 Condições para trabalhar em Moçambique

O Regulamento da Migração foi introduzido antes da introdução da nova Lei do Trabalho e por isso faz referência ao requisito, que existiu ao abrigo do Decreto anterior regulando o emprego de cidadãos estrangeiros, de apresentar ou uma Permissão ou uma Autorização de Trabalho, como parte do processo de pedido dum visto de trabalho.

Na prática, o procedimento do pedido dum visto de trabalho pode ser moroso e complicado, e os requerentes são aconselhados a deixar tempo suficiente entre a apresentação do seu pedido e a data planeada da sua viagem, para garantir que todas as condições possam ser satisfeitas. É fundamental que qualquer pessoa que pretende vir trabalhar em Moçambique entre no país com o visto correcto. Não fazer isso implica uma infracção da Lei da Migração bem como da Lei do Trabalho. Tendo entrado com um visto dum tipo diferente, um visto de trabalho apenas pode ser concedido se o requerente abandonar o país e levar os documentos referidos acima à embaixada ou consulado de Moçambique mais próximo.

27.5 VISTO DE RESIDÊNCIA

Um visto de residência é concedido a um cidadão estrangeiro que pretende fixar residência em Moçambique³⁹⁵. O pedido de residência pode ser extensivo ao cônjuge e os filhos do requerente. O visto de residência é um precursor necessário ao pedido dum documento de residência, como vem descrito mais adiante. O visto de residência permite o portador a entrar em Moçambique e obter um documento de residência dentro do país. Deve-se observar que este visto é válido por apenas uma única entrada no país.

Os pedidos são feitos no impresso facultado³⁹⁶. A embaixada ou consulado que recebe o pedido consulta os Serviços de Migração antes de conceder o visto³⁹⁷.

Aplicam-se as condições gerais para a concessão de vistos. São estas³⁹⁸:

- Passaporte ou documento equiparado com o prazo de validade de pelo menos 6 meses;
- Garantia de existência de meios de subsistência quando estiver em Moçambique;
- Impresso, devidamente preenchido;
- Pagamento duma taxa.

Além disso aplicam-se as seguintes condições³⁹⁹:

³⁹⁵ Lei da Migração, Artigo 10, e Regulamento da Migração, Artigo 1

³⁹⁶ Regulamento da Migração, Artigos 6 e 10

³⁹⁷ Regulamento da Migração, Artigo 6

³⁹⁸ Regulamento da Migração, Artigo 11

³⁹⁹ Regulamento da Migração, Artigo 14

- Certidão de registo criminal passada pela autoridade competente do país de nacionalidade do requerente ou pelo país onde o requerente foi residente nos últimos dois anos;
- Atestado de saúde;
- Garantia de condições de alimentação e alojamento em Moçambique (geralmente na forma de uma carta proporcionada pelo empregador, por exemplo);
- Documentos comprovativos de rendimentos se o requerente pretender viver dos seus rendimentos privados;
- Termo de responsabilidade se for menor ou dependente (incluindo o cônjuge);
- Contrato ou permissão de trabalho.

Uma condição adicional que geralmente é exigida é a presença do requerente no escritório da autoridade emissora do visto⁴⁰⁰.

As cartas apresentadas em apoio de pedidos devem geralmente ter assinaturas reconhecidas, e no caso de cartas facultadas por uma empresa ou outra organização, uma fotocópia da procuração ou outro documento concedendo ao signatário o direito de assinar a carta pode também ser exigido. Estes requisitos não se encontram fixados na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelas embaixadas e consulados.

Observe, por favor, que quaisquer documentos entregues devem ser fotocópias autenticadas em vez de originais. É boa prática guardar uma fotocópia de quaisquer documentos entregues, incluindo os impressos, e sempre que possível ter a fotocópia assinada, datada e carimbada com um carimbo oficial do receptor.

O visto é válido por 30 dias, e pode ser prorrogado uma vez pelo mesmo período – quer dizer uma permanência total de 60 dias⁴⁰¹. A prorrogação pode ser efectuada no país, nos Serviços de Migração, e deve ocorrer antes do visto expirar.

O visto é inserido no passaporte e as datas de validade escritas nele. Os requerentes são aconselhados a verificar as datas no visto concedido antes de deixar a presença do Oficial de Migração. Os requerentes devem também verificar que a data da sua entrada foi carimbada no seu passaporte, e que está correcta. Um visto de entrada deve ser usado para entrar no país no prazo de 60 dias a contar da data da sua concessão, e depois é válido pelo período escrito nele⁴⁰².

A prorrogação do visto é feita pelo requerente apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso e pagando uma taxa. Como já referido, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas no visto prorrogado. As multas por deixar caducar um visto são elevadas.

O visto é considerado como Visto Simples de 30 dias e a versão não biométrico custa:

- Normal 90 dias – 213.58Mt
- Urgente 36 dias – 320.37Mt
- Muito urgente 15 dias – 373.77Mt
- Expresso 5 dias – 427.16Mt

e uma prorrogação custa 427.16Mt.

⁴⁰⁰ Regulamento da Migração, Artigo 17

⁴⁰¹ Decreto 26/99 de 24 Maio, Artigo 1

⁴⁰² Lei da Migração, Artigo 10

O custo do visto biométrico é (em Meticais):

Designação	Taxa	Sobre-taxa	Total
Entrada única 1-30 dias	1,350	450	1,800

A sobretaxa não é paga por quem tem passaporte emitido num dos países de CPLP.

27.6 VISTO TURÍSTICO

Um visto turístico pode ser concedido aos cidadãos estrangeiros que se desloquem a Moçambique por motivos turísticos ou recreativos⁴⁰³.

Os pedidos são feitos no impresso facultado⁴⁰⁴. A embaixada ou consulado que recebe o pedido consulta os Serviços de Migração antes de conceder o visto⁴⁰⁵.

Aplicam-se as condições gerais para a concessão de vistos. São estas⁴⁰⁶:

- Passaporte ou documento equiparado com o prazo de validade de pelo menos 6 meses;
- Garantia de existência de meios de subsistência quando estiver em Moçambique;
- Impresso, devidamente preenchido;
- Pagamento duma taxa.

Uma condição adicional que geralmente é exigida é a presença do requerente no escritório da autoridade emissora do visto⁴⁰⁷.

As cartas apresentadas em apoio de pedidos devem geralmente ter assinaturas reconhecidas, e no caso de cartas facultadas por uma empresa ou outra organização, uma fotocópia da procuração ou outro documento concedendo ao signatário o direito de assinar a carta pode também ser exigido. Estes requisitos não se encontram fixados na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelas embaixadas e consulados.

Observe, por favor, que quaisquer documentos entregues devem ser fotocópias autenticadas em vez de originais. É boa prática guardar uma fotocópia de quaisquer documentos entregues, incluindo os impressos, e sempre que possível ter a fotocópia assinada, datada e carimbada com um carimbo oficial do receptor.

No caso do visto turístico a garantia de meios de subsistência pode ser constituída pelos fundos que o visitante tiver disponível, o facto de ter uma reserva de hotel previamente feita ou que pode apresentar os contactos de amigos com quem irá ficar alojado. Um bilhete de regresso para fora de Moçambique pode também ser exigido aos que entram por via aérea.

O visto é geralmente válido por 30 dias embora possa ser concedido por períodos mais longos se o turista poder comprovar que isto é exigido pelo seu itinerário. O visto pode também ser prorrogado até uma permanência total de 90 dias⁴⁰⁸. A prorrogação pode ser efectuada no país, nos Serviços de Migração, e deve ocorrer antes do visto expirar.

⁴⁰³ Lei da Migração, Artigo 11, e Regulamento da Migração, Artigo 1

⁴⁰⁴ Regulamento da Migração, Artigos 6 e 10

⁴⁰⁵ Regulamento da Migração, Artigo 6

⁴⁰⁶ Regulamento da Migração, Artigo 11

⁴⁰⁷ Regulamento da Migração, Artigo 17

⁴⁰⁸ Lei da Migração, Artigo 11

O visto é inserido no passaporte e as datas de validade escritas nele. Os requerentes são aconselhados a verificar as datas no visto concedido antes de deixar a presença do Oficial de Migração. Os requerentes devem também verificar que a data da sua entrada foi carimbada no seu passaporte, e que está correcta. Um visto de entrada deve ser usado para entrar no país no prazo de 60 dias a contar da data da sua concessão, e depois é válido pelo período escrito nele⁴⁰⁹.

A prorrogação do visto é feita pelo requerente apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso e pagando uma taxa. Como já referido, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas no visto prorrogado. As multas por deixar caducar um visto são elevadas.

O visto pode ser considerado como Visto Simples de 30 dias, de 60 dias ou de 90 dias e a versão não biométrica custa:

Modo de Execução / dias úteis para emissão	Validade 30 dias/Mt	Validade 60 dias/Mt	Validade 90 dias/Mt
Normal 90 dias	213.58	427.16	640.74
Urgente 36 dias	320.37	640.74	961.11
Muito urgente 15 dias	373.77	747.53	1,121.30
Expresso 5 dias	427.16	854.32	1,281.48

e uma prorrogação custa 427.16Mt.

Custos para vistos biométricos são a seguir em Meticais

Designação	Taxa	Sobretaxa	Total
Emissão Normal			
Entrada única 1-30 dias	1,350	450	1,800
Entrada única 31-60 dias	1,350	1,575	2,925
Entrada múltiplo 61-90 dias	1,350	3,825	5,175
Entrada múltiplo 91-180 dias	1,350	8,325	9,675
Entrada múltiplo 181 – 365 dias	1,350	17,325	18,675
Emissão Expresso			
Entrada única 1-30 dias	1,350	735	2085
Entrada única 31-60 dias	1,350	2,140	3,490
Entrada múltiplo 61-90 dias	1,350	4,950	6,300
Entrada múltiplo 91-180 dias	1,350	10,575	11,925
Entrada múltiplo 181 – 365 dias	1,350	21,825	23,175

A sobretaxa não é paga por portadores de passaportes emitidos num dos países de CPLP.

PERGUNTAS FREQUENTES

- A Embaixada de Moçambique insistiu que os documentos que entreguei devem ser em português. Isto está correcto?

⁴⁰⁹ Lei da Migração, Artigo 17

Sim, português é a língua oficial de Moçambique e por isso documentos oficiais devem ser apresentados em português. Documentos como certidões de registo criminal devem ser traduzidos por um tradutor reconhecido – quer dizer um que é devidamente licenciado ou reconhecido pelas autoridades moçambicanas. A embaixada deve ser capaz de facultar uma lista destes tradutores perto de si. Você deve depois dar o original do documento a ser traduzido ao tradutor, que irá devolvê-lo com a tradução. Estes dois documentos serão colados um ao outro e selados com o selo oficial do tradutor. Você deve ficar com uma ou mais fotocópias autenticadas da tradução oficial que preparou para ser entregue, porque poderá precisar estas cópias mais tarde para outros procedimentos documentais.

- Os Serviços de Migração não podem aceitar os meus documentos porque as assinaturas neles não são “reconhecidas”. O que significa isso?

Uma assinatura é reconhecida quando a assinatura num documento é comparada com a no documento de identidade do signatário e carimbada por um Notário como estando conforme. A lei estipula que vários órgãos governamentais moçambicanos (incluindo embaixadas e consulados) possam reconhecer assinaturas em documentos⁴¹⁰. Este serviço deve ser facultado gratuitamente. Contudo, na prática isto raramente acontece e os órgãos governamentais costumam mandar os signatários para o Notário mais próximo.

Os procedimentos nos escritórios notariais em Moçambique variam. Alguns aceitam reconhecer assinaturas na base da apresentação do documento de identidade assinado do signatário e outros exigem que o signatário esteja pessoalmente presente.

Uma taxa deve ser paga pelo serviço de reconhecimento da assinatura pelo Notário.

Em outros ordenamentos jurídicos o serviço de reconhecer assinaturas pode ser prestado por um advogado ou alguém semelhante. Neste caso, e em relação aos documentos a serem apresentados a uma embaixada ou consulado moçambicano ou aos Serviços de Migração, o direito do advogado de prestar este serviço também deve ser provado. Na prática, isto poderá significar pedir o Ministério da Justiça responsável pela jurisdição facultar uma declaração que a pessoa que reconheceu a assinatura está autorizada a fazê-lo. Esta declaração deve depois ser oficialmente traduzida em português. Este procedimento é muitas vezes complicado, caro e moroso. Por isso, sempre que possível é preferível ou ter assinaturas reconhecidas em Moçambique, ou por um notário ou pessoa com competências semelhantes numa embaixada ou consulado moçambicano. Seja qual for o caso, quando se pede um visto que requer a entrega de documentos com assinatura reconhecida você deve reservar tempo suficiente para agir de acordo com os requisitos procedimentais, antes de precisar de viajar.

- Fiz um pagamento, mas não me deram um recibo. Isto está correcto?

Não, para qualquer pagamento a qualquer entidade governamental você tem o direito de receber, e de facto deve pedir, um recibo. Na prática, no caso do Notário, para pequenos valores, como o custo de reconhecer assinaturas, normalmente não se recebe um recibo. Mas a maioria dos órgãos governamentais com os quais você lida terão um sistema de pagamentos “de urgência” para documentos que são precisos rapidamente, e recibos são também dados nestes casos. A lei requer que cada órgão governamental tenha uma conta bancária e os pagamentos podem ser efectuados directamente nesta conta⁴¹¹. Sempre que possível é preferível usar este sistema em vez de pagar em numerário. No caso dos Serviços de Migração, que podem exigir a apresentação do seu passaporte, um documento equiparado ou o seu documento de residência moçambicano para prorrogação, os recibos que recebe constituem

⁴¹⁰ Decreto 30/01 de 15 de Outubro, Artigo 53

⁴¹¹ Decreto 30/01 de 15 de Outubro, Artigo 57

prova do vosso direito legal de se encontrar no país, e estes devem ser tratados com as mesmas precauções como qualquer outro documento legal de viagem ou de identidade.

- Entrei em Moçambique com um visto turístico, mas agora ofereceram-me um emprego e eu gostaria de ficar. O que devo fazer?

A Lei do Trabalho ⁴¹² está muito clara em relação ao facto que qualquer pessoa entrando em Moçambique com um visto turístico (ou mesmo com um visto diplomático, de cortesia, oficial, de visitante, de negócio ou de estudante) não poder ser legalmente empregado. Neste caso você deve sair do país e o seu empregador deve facultar-lhe a documentação necessária para pedir um visto de trabalho ou de residência.

- Entrei em Moçambique com um visto de fronteira, mas tenho planos de ficar e viver com o meu amigo. O que devo fazer?

Os Serviços de Migração dentro de Moçambique não têm autoridade para alterar o tipo de visto na base do qual você está a visitar o país. Isto apenas pode ser feito fora do país. Por isso, você deve sair do país e viajar para a embaixada ou consulado moçambicano mais próximo, levando consigo toda a documentação necessária, e aí pedir um visto de residência. Quando regressar a Moçambique você poderá usar este visto como base dum pedido para residir em Moçambique por um período mais longo, utilizando um documento de residência.

- Além dos documentos referidos acima, solicitaram-me muitos documentos adicionais para o meu pedido de visto. As autoridades podem fazer isso?

A Lei da Migração estipula que as autoridades podem pedir qualquer informação adicional julgada necessária para fundamentar o seu pedido ⁴¹³. Por isso, sim, estão autorizadas por lei a pedir qualquer informação adicional que poderá ajudá-los a tomar uma decisão informada em relação ao seu pedido.

- Eu trabalho para uma ONG. Preciso de satisfazer todas as condições referidas acima quando faço um pedido de visto?

Há certas isenções estipuladas para os cidadãos estrangeiros que trabalham para as ONG's, órgãos do Governo e instituições públicas ⁴¹⁴, entre elas a isenção de provar os meios de subsistência quando estiver em Moçambique e de precisar dum termo de responsabilidade emitido por um cidadão moçambicano. Além disso, aplicam-se certas outras condições aos que trabalham para organizações religiosas. Como questão de boa prática é melhor verificar com a sua embaixada ou consulado moçambicano local para saber que documentos eles precisam de si.

28. Residência

28.1 TIPOS DE RESIDÊNCIA

⁴¹² Lei do Trabalho, Artigo 32

⁴¹³ Lei da Migração, Artigo 16, número 1, alínea g)

⁴¹⁴ Lei da Migração, Artigo 16, número 2

Um Residente Estrangeiro em Moçambique é um cidadão estrangeiro com a devida autorização para residir no país⁴¹⁵. Os residentes estrangeiros gozam de muitos dos mesmos direitos e estão sujeitos a muitos dos mesmos deveres que os cidadãos moçambicanos⁴¹⁶. A Lei da Migração define dois tipos de residência de cidadãos estrangeiros, o que foi alargado pelo Regulamento da Migração a três tipos. São estes⁴¹⁷:

- Residência Precária – concedida a pedido a um cidadão estrangeiro permanecendo em Moçambique por mais de 90 dias e menos de 5 anos;
- Residência Temporária – concedida a pedido a um cidadão estrangeiro que tenha residência precária há mais de 5 anos;
- Residência Permanente – concedida a pedido a um cidadão estrangeiro que tenha residência temporária há mais de 10 anos.

Cada um destes tipos de residência está sujeito à obtenção da respectiva Autorização de Residência⁴¹⁸. Os procedimentos para a obtenção de cada tipo de autorização de residência estão descritos detalhadamente mais adiante.

As Autorizações de Residência Precária e de Residência Temporária são válidas por um ano e são prorrogáveis pelo mesmo período enquanto perdurarem as razões da sua concessão⁴¹⁹. As Autorizações de Residência Permanente são válidas por cinco anos e prorrogáveis enquanto perdurarem as razões da sua concessão⁴²⁰. Mudanças de domicílio ou a saída do país por mais de 90 dias dum cidadão estrangeiro titular duma autorização de residência devem ser comunicadas aos Serviços de Migração com antecedência mínima de 8 dias⁴²¹. A comunicação da ausência deve ser por escrito e deve conter os motivos da ausência e o período previsto que a pessoa estará fora do país. Este período não deve ultrapassar o período de validade do documento de autorização de residência⁴²². A comunicação da ausência não dispensa o titular duma autorização de residência da necessidade de renovar tal autorização⁴²³.

A Autorização de Residência pode ser perdida por o seu titular ser declarado “persona non grata”, por não comunicar uma ausência de mais de 90 dias, por não revalidar a autorização ou se se constatarem factos sobre o pedido de residência que provam que a autorização não deveria ter sido concedida⁴²⁴. No caso duma residência permanente, a sua autorização pode ser perdida por o seu titular ser declarado “persona non grata”, por uma ausência do país por mais de 5 anos sem ter comunicado o facto previamente aos Serviços de Migração ou se se constatarem factos sobre o pedido de residência que provam que a autorização não deveria ter sido concedida⁴²⁵.

28.2 PROCEDIMENTOS PARA A OBTENÇÃO DE RESIDÊNCIA

Em geral, vistos apenas podem ser concedidos fora de Moçambique, por embaixadas e consulados, enquanto autorizações de residência apenas podem ser concedidas dentro do país, pelos Serviços de Migração.

⁴¹⁵ Regulamento da Migração, Artigo 1

⁴¹⁶ Lei da Migração, Artigo 4, Regulamento da Migração, Artigo 31

⁴¹⁷ Lei da Migração, Capítulo III, Regulamento da Migração, Artigo 1

⁴¹⁸ Lei da Migração, Artigo 20

⁴¹⁹ Lei da Migração, Artigo 21 e Regulamento da Migração, Artigo 28

⁴²⁰ Lei da Migração, Artigo 21 e Regulamento da Migração, Artigo 28

⁴²¹ Lei da Migração, Artigo 22

⁴²² Regulamento da Migração, Artigo 30, número 3

⁴²³ Regulamento da Migração, Artigo 30, número 4

⁴²⁴ Lei da Migração, Artigo 23, Regulamento da Migração, Artigo 30

⁴²⁵ Lei da Migração, Artigo 23, Regulamento da Migração, Artigo 30

Aplicam-se algumas condições gerais a um pedido de autorização de residência, nomeadamente⁴²⁶:

- Ter um visto de residência;
- Passaporte ou documento de viagem válido (passaporte com pelo menos 4 páginas em branco e 6 meses de validade);
- No caso dum passaporte colectivo, o titular deve estar presente;
- Ser considerado adulto nos termos da lei, ou se for menor ter autorização por escrito dos pais ou do tutor legal;
- Não ser proibido de entrar em Moçambique ou não ter sido expulso ou declarado “persona non grata”;
- Não desenvolver actividades que quando praticadas na República de Moçambique levem à pena de expulsão;
- Prova de ter os necessários meios de subsistência ou de ter um termo de responsabilidade dum cidadão residente no país, cuja carta deve ter uma assinatura reconhecida e o cidadão deve dar prova de maioridade;
- Quaisquer outros elementos julgados necessários pela autoridade emissora;
- Se o pedido de residência for com a intenção de trabalhar, o requerente deve também fornecer prova documental do direito de trabalhar;
- No caso de pedidos de autorizações na base de actividades económicas ou assalariadas, uma declaração das autoridades fiscais moçambicanas informando que a pessoa ou o seu empregador não têm dívidas fiscais é também exigida⁴²⁷. Esta declaração é conhecida como uma certidão de quitação e deve ser pedida por escrito às autoridades fiscais.

O Regulamento da Migração estipula que os requerentes de residência temporária devem aparecer pessoalmente perante a autoridade emissora⁴²⁸. Embora isto não seja condição legal em relação à emissão de autorizações de residência precária e permanente, é cada vez mais prática corrente na maioria dos escritórios dos Serviços de Migração.

Os custos e prazos mencionados estão em vigor na data de publicação deste livro, mas estarão sujeitos a alteração e recomendamos que o leitor os verifique junto dos Serviços de Migração. Os prazos listados são em dias úteis.

28.2.1 Residência Precária

A autorização de residência precária é concedida ao estrangeiro que pretende permanecer em Moçambique por um período entre 90 dias e um ano⁴²⁹. É concedida mediante apresentação de justificações suficientes para a concessão da autorização de residência⁴³⁰. A autorização deve ser pedida no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em Moçambique⁴³¹. O pedido de autorização ou a sua prorrogação deve ser apresentado aos Serviços de Migração da área onde o requerente reside em Moçambique⁴³². A autorização de residência precária confere ao

⁴²⁶ Lei da Migração, Artigos 6, 16 e 20 e Regulamento da Migração, Capítulo IV

⁴²⁷ Regulamento da Migração, Artigo 23, número 5

⁴²⁸ Regulamento da Migração, Artigo 26, número 3

⁴²⁹ Regulamento da Migração, Artigo 23

⁴³⁰ Regulamento da Migração, Artigo 23

⁴³¹ Regulamento da Migração, Artigo 23, número 2

⁴³² Regulamento da Migração, Artigo 23, número 3

seu titular apenas o direito de exercer as actividades estipuladas na própria autorização e apenas pelo período estipulado na autorização⁴³³. A residência precária tem a forma dum documento biométrico. É válida por um ano, podendo ser renovada enquanto perdurarem as razões da sua concessão⁴³⁴.

Embora a legislação da imigração não apresente requisitos adicionais para o pedido duma autorização de residência precária além das condições gerais referidas acima, na prática os Serviços de Migração aplicam os requisitos constantes do Regulamento da Migração para a emissão duma autorização de residência temporária. São estes⁴³⁵:

- Preenchimento dum impresso comprado dos Serviços de Migração a uma taxa;
- Passaporte e fotocópia autenticada do passaporte (no caso de prorrogação deve também incluir uma fotocópia da página do passaporte com a autorização de residência precária anterior);
- Fotocópia autenticada da página do passaporte com o Visto de Residência ou de Trabalho – observe, por favor, que uma autorização de residência precária não pode ser concedida na base de qualquer outro tipo de visto, e nem o visto de trabalho nem o de residência podem ser concedidos em Moçambique pelos Serviços de Migração. Por isso, é fundamental que o requerente entre no país com o visto correcto;
- Prova de existência de meios de subsistência (por exemplo, uma carta dum empregador);
- Alvará, se se tratar de estrangeiro empresário ou seu mandatário (na prática este requisito também se estende a pedidos por trabalhadores duma empresa);
- Certidão de quitação passada pelas Finanças comprovativo de cumprimento de todas as suas obrigações fiscais (pode ser concedida a respeito dum indivíduo, ou no caso de empregados é geralmente concedida a respeito da empresa que emprega o requerente);
- Autorização de Trabalho, se o requerente exercer uma actividade com ou sem remuneração;
- Certidão de registo criminal com validade não superior a noventa dias. Esta certidão deve ser traduzida em português por um tradutor oficial e é concedida pelo país de nacionalidade do requerente ou pelo país onde o requerente foi residente nos últimos dois anos⁴³⁶;
- Outros documentos que o requerente julgar pertinentes para a consideração do seu pedido;
- Termo de responsabilidade para os menores, cônjuges e/ou dependentes, passado pelo requerente principal⁴³⁷.

Uma condição adicional que geralmente é exigida é a presença do requerente no escritório da autoridade emissora da autorização, embora de facto este requisito legal apenas se aplica à emissão de vistos e autorizações de residência temporária⁴³⁸.

No caso de cônjuges e dependentes que não pretendem trabalhar em Moçambique, é de esperar que o pedido de residência será na base da aprovação do pedido do requerente principal. Depois da aprovação deste pedido, os pedidos de autorização para cônjuges e dependentes é feito na base duma fotocópia autenticada da autorização do requerente principal, e um termo de responsabilidade escrito pelo requerente principal. Este termo de

⁴³³ Regulamento da Migração, Artigo 23, número 4

⁴³⁴ Regulamento da Migração, Artigo 28, número 1

⁴³⁵ Regulamento da Migração, Artigo 26

⁴³⁶ Regulamento da Migração, Artigo 14

⁴³⁷ O requerente principal é, por exemplo, o trabalhador que pede uma autorização de residência precária para trabalhar em Moçambique

⁴³⁸ Regulamento da Migração, Artigo 17 e Artigo 26

responsabilidade deve ter uma assinatura reconhecida. Em certos casos, embora não seja uma condição estipulada na lei, o pedido de autorização pode também exigir a apresentação de prova da relação – documentos como uma certidão de casamento, por exemplo.

Observe, por favor, que todos os documentos apresentados devem ser em português, ou ter sido oficialmente traduzidos nesta língua. É em geral aconselhável não entregar documentos originais. Sempre que possível deve-se entregar fotocópias autenticadas de documentos.

As cartas apresentadas em apoio de pedidos devem geralmente ter assinaturas reconhecidas, e no caso de cartas facultadas por uma empresa ou outra organização, uma fotocópia da procuração ou outro documento concedendo ao signatário o direito de assinar a carta pode também ser exigido. Estes requisitos não se encontram fixados na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelos Serviços de Migração.

É boa prática guardar uma fotocópia de quaisquer documentos entregues, incluindo os impressos, e sempre que possível ter a fotocópia assinada, datada e carimbada com um carimbo oficial do receptor.

A autorização de residência precária tem datas e condições (como o direito de trabalhar) da sua validade escritas nela. Os requerentes são aconselhados a verificar as datas e condições antes de deixar a presença do Oficial de Migração.

A prorrogação da autorização de residência precária é feita pelo requerente, seguindo os mesmos procedimentos que para o pedido inicial, apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso e pagando uma taxa. Prescinde-se da apresentação da certidão do registo criminal para a prorrogação de autorizações. Como já referido acima, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas na autorização prorrogada. As multas por deixar caducar uma autorização são elevadas.

A emissão ou prorrogação dum autorização de residência precária está sujeita ao pagamento dum taxa. Residência precária é um documento biométrico e as taxas são os seguintes em Meticais:

Designação	Taxa	Sobretaxa	Total
Residencia precária	14,400	4,800	19,200

A sobretaxa não é paga por portadores de passaportes emitidos num dos países de CPLP.

Os pagamentos pela emissão de autorizações têm a forma de um recibo que contém a data na qual a autorização pode ser levantada. O recibo serve como prova legal do direito do requerente de se encontrar em Moçambique. É por isso fundamental que se guarde este recibo e que se possa apresentá-lo a pedido das autoridades competentes. Caso houver atrasos na emissão do documento, na data em que o recibo caduca o portador pode ser considerado num estado ilegal no país. Actualmente, aquele que pretende sair do país enquanto o processo de emissão de documento decore tem que solicitar uma declaração de saída. Este deve ser solicitado por requerimento e sua emissão pode levar até uma semana. Por isso como boa prática é aconselhável ter uma declaração de saída válida em mão para casos de emergência. Estão em curso tentativas de resolver os assuntos de validade de recibos, declarações de saída

devido aos atrasos de mais que seis meses na emissão de documentos biométricos, contacte a ACIS para informação sobre a situação actual.

Os estrangeiros residentes são obrigados a comunicar aos Serviços de Migração qualquer alteração dos elementos de identificação ou estatuto pessoal, que afecta as informações registadas pelos Serviços de Migração⁴³⁹. Estas alterações devem ser comunicadas no prazo de 30 dias após a sua verificação⁴⁴⁰. Incluem-se nestes elementos mudanças de nacionalidade, de domicílio, do estado civil e mudanças de empregador ou de profissão. As alterações são comunicadas num impresso próprio comprado dos Serviços de Migração e cada alteração está sujeita ao pagamento duma taxa equivalente a emissão de documento novo.

28.2.2 Residência Temporária

Uma Autorização de Residência Temporária é concedida a pedido dum cidadão estrangeiro que tenha tido uma Autorização de Residência Precária por pelo menos cinco anos.

A Autorização de Residência Temporária tem a validade de um ano e é renovável por iguais períodos⁴⁴¹. O pedido duma Autorização de Residência Temporária pode ser extensivo aos menores sob cuidado do requerente. Se forem menores nascidos em Moçambique, o pedido duma Autorização de Residência Temporária deve ser apresentado no prazo de 90 dias a contar da data de nascimento.

O pedido de concessão duma Autorização de Residência Temporária é apresentado aos Serviços de Migração da área onde o requerente reside⁴⁴². O pedido inclui o seguinte⁴⁴³:

- Preenchimento dum impresso comprado dos Serviços de Migração a uma taxa;
- Cópias de cada uma das autorizações de residência precária anteriores;
- Fotocópias autenticadas da anterior Autorização de Residência Temporária e o documento original;
- Prova de existência de meios de subsistência (por exemplo uma carta dum empregador);
- Alvará, se se tratar de estrangeiro empresário ou seu mandatário (na prática este requisito também se estende a pedidos por trabalhadores duma empresa);
- Certidão de quitação passada pelas Finanças comprovativo de cumprimento de todas as suas obrigações fiscais (pode ser concedida a respeito dum indivíduo, ou no caso de empregados é geralmente concedida a respeito da empresa que emprega o requerente);
- Autorização de Trabalho;
- Certidão de registo criminal com validade não superior a noventa dias. Esta certidão deve ser traduzida em português por um tradutor oficial e é concedida pelo país de nacionalidade do requerente ou pelo país onde o requerente foi residente nos últimos dois anos⁴⁴⁴;
- Visto de trabalho ou de residência;
- Outros documentos que o requerente julgar pertinentes para a consideração do seu pedido;

⁴³⁹ Lei da Migração, Artigo 24 e Regulamento da Migração, Artigo 31

⁴⁴⁰ Lei da Migração, Artigo 24

⁴⁴¹ Regulamento da Migração, Artigo 28

⁴⁴² Regulamento da Migração, Artigo 26

⁴⁴³ Regulamento da Migração, Artigo 26

⁴⁴⁴ Regulamento da Migração, Artigo 14

- Termo de responsabilidade para os menores, cônjuges e/ou dependentes, passado pelo requerente principal ⁴⁴⁵.

Uma condição adicional é a presença do requerente no escritório da autoridade emissora da autorização ⁴⁴⁶.

A introdução em 2006 do Regulamento da Migração trouxe o novo conceito de autorização de residência precária. O Regulamento estipula que a Autorização de Residência Temporária é a culminação de ter tido autorizações de residência precária durante cinco anos. Contudo, o Regulamento também parece estipular que o processo de pedido duma Autorização de Residência Temporária é completamente novo, dado que exige documentos como certidões de registo criminal e vistos de trabalho ou de residência. Na prática, até agora um registo criminal e um visto apenas têm sido exigidos para um pedido inicial de residência, e o requisito não é repetido em relação aos pedidos de prorrogação. Dado o carácter recente das alterações, ainda não está claro se após de ter tido uma autorização de residência precária durante 5 anos o requerente duma Autorização de Residência Temporária terá que conseguir uma certidão de registo criminal moçambicana (ter sido residente em Moçambique por mais que 2 anos) e pedir novamente um visto de trabalho ou de residência fora do país antes de apresentar o pedido. Procurámos obter uma clarificação desta questão e quando estiver disponível iremos actualizar esta publicação para reflectir a informação recebida.

No caso de cônjuges e dependentes que não pretendem trabalhar em Moçambique, é de esperar que o pedido duma Autorização de Residência Temporária será na base da aprovação do pedido do requerente principal. Depois da aprovação deste pedido, os pedidos de autorização para cônjuges e dependentes é feito na base duma fotocópia autenticada da autorização do requerente principal, e um termo de responsabilidade escrito pelo requerente principal. Este termo de responsabilidade deve ter uma assinatura reconhecida. Em certos casos, embora não seja uma condição estipulada na lei, o pedido de autorização pode também requerer a apresentação de prova da relação – documentos como uma certidão de casamento, por exemplo.

Observe, por favor, que todos os documentos apresentados devem ser em português, ou ter sido oficialmente traduzidos nesta língua. É em geral aconselhável não entregar documentos originais. Sempre que possível devem ser entregues fotocópias autenticadas de documentos.

As cartas apresentadas em apoio de pedidos devem geralmente ter assinaturas reconhecidas, e no caso de cartas facultadas por uma empresa ou outra organização, uma fotocópia da procuração ou outro documento concedendo ao signatário o direito de assinar a carta pode também ser exigido. Estes requisitos não se encontram fixados na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelos Serviços de Migração.

É boa prática guardar uma fotocópia de quaisquer documentos entregues, incluindo os impressos, e sempre que possível ter a fotocópia assinada, datada e carimbada com um carimbo oficial do receptor.

O DIRE contém vários dados pessoais do requerente, as condições nas quais o DIRE foi concedido (por exemplo, se o portador está autorizado a trabalhar ou não) e as datas da sua

⁴⁴⁵ O requerente principal é, por exemplo, o trabalhador que pede a autorização de residência temporária para trabalhar em Moçambique.

⁴⁴⁶ Regulamento da Migração, Artigo 26

validade. Os requerentes são aconselhados a verificar os dados, as datas e as condições antes de deixar a presença do Oficial de Migração.

A prorrogação da Autorização de Residência Temporária é feita pelo requerente seguindo os mesmos procedimentos que para o pedido inicial, apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso e pagando uma taxa. Para a prorrogação do DIRE prescinde-se da apresentação de certos documento como a certidão do registo criminal e do visto e esta dispensa pode também ser aplicável à prorrogação da Autorização de Residência Temporária (como foi observado acima estes documentos poderão de facto nem ser exigidos para o processo do pedido inicial numa Autorização de Residência Temporária).

Como referido acima, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas e dados na Autorização de Residência Temporária prorrogado. O requerente deve sempre deixar tempo suficiente entre a entrega do pedido e o prazo de validade do documento, ou qualquer viagem planeada, e deve também deixar tempo suficiente para juntar a necessária documentação de suporte – a certidão de quitação, por exemplo, pode levar muito tempo para ser concedida. As multas por deixar caducar uma Autorização de Residência Temporária são elevadas.

A emissão ou prorrogação numa Autorização de Residência Temporária está sujeita ao pagamento numa taxa, feita mediante pedido. Os documentos são biométricos e os custos são a seguir em Meticais:

Designação	Taxa	Sobretaxa	Total
Residencia temporária	14,400	4,800	19,200

A sobretaxa não é paga por portadores de passaportes emitidos num dos países de CPLP.

Os estrangeiros residentes são obrigados a comunicar aos Serviços de Migração qualquer alteração dos elementos de identificação ou estatuto pessoal, que afecta as informações registadas pelos Serviços de Migração⁴⁴⁷. Estas alterações devem ser comunicadas no prazo de 30 dias após a sua verificação⁴⁴⁸. Incluem-se nestes elementos mudanças de nacionalidade, de domicílio, do estado civil e mudanças de empregador ou de profissão. As alterações são comunicadas num impresso próprio comprado dos Serviços de Migração e cada alteração está sujeita ao pagamento numa taxa equivalente a emissão do documento novo. Para as alterações serem introduzidas, a autorização de residência deve ser entregue aos Serviços de Migração. Aplicam-se as mesmas precauções observadas acima em relação aos recibos pelos documentos entregues e pagamentos feitos, e em relação ao tempo necessário para as alterações serem introduzidas.

Os pagamentos para a emissão numa Autorização de Residência Temporária têm a forma de um recibo que contém a data na qual a Autorização de Residência Temporária pode ser levantada. Para o tempo antes da concessão da Autorização de Residência Temporária inicial ou enquanto estiver retido para efeitos de prorrogação pelos Serviços de Migração, o recibo serve como prova legal do direito do requerente de se encontrar em Moçambique. É por isso fundamental que se guarde este recibo e que se possa apresentá-lo a pedido das autoridades

⁴⁴⁷ Lei da Migração, Artigo 24 e Regulamento da Migração, Artigo 31

⁴⁴⁸ Lei da Migração, Artigo 24

competentes. Caso houver atrasos na emissão do documento, na data em que o recibo caduca o portador pode ser considerado num estado ilegal no país. Actualmente, aquele que pretende sair do país enquanto o processo de emissão de documento decore tem que solicitar uma declaração de saída. Este deve ser solicitado por requerimento e sua emissão pode levar até uma semana. Por isso como boa prática é aconselhável ter uma declaração de saída válida em mão para casos de emergência. Estão em curso tentativas de resolver os assuntos de validade de recibos, declarações de saída devido aos atrasos de mais que seis meses na emissão de documentos biométricos, contacte a ACIS para informação sobre a situação actual.

28.2.3 Residência Permanente

Uma Autorização de Residência Permanente pode ser concedida pelos Serviços de Migração a cidadãos estrangeiros que têm tido uma Autorização de Residência Temporária válida durante os últimos dez ou mais anos consecutivos, mediante prova de mérito⁴⁴⁹. A contagem de tempo para efeitos de concessão de Residência Permanente data a partir da autorização da primeira residência temporária⁴⁵⁰. Antes da introdução do Regulamento da Migração, a Residência Permanente estava disponível àqueles cidadãos estrangeiros que tinham residido no país continuamente por mais que 10 anos. Ao abrigo do Regulamento da Migração a Residência Permanente estará disponível aos que tenham residido no país por 15 anos (5 anos de residência precária e 10 anos de residência temporária). Embora não estipulado na legislação, os Serviços de Migração afirmam que a Residência Permanente não está disponível aos trabalhadores contratados.

Um cidadão estrangeiro que satisfaz as condições pode pedir a Residência Permanente que leva a forma de Documento de Identificação e Residência para Estrangeiros – normalmente conhecido pela abreviatura DIRE⁴⁵¹. Antes da introdução do Regulamento da Migração este DIRE distinguia-se daquele representando a residência temporária pela cor, sendo o DIRE da residência permanente preto. A Autorização de Residência Permanente é válida por 5 anos e pode ser prorrogada por iguais períodos⁴⁵². A autorização pode ser concedida com validade vitalícia aos requerentes que tenham idade igual ou superior a 65 anos, mediante requerimento⁴⁵³. No entanto com a introdução de documentos biométricos não é claro se documentos de residência permanente haverão de ser renovados anualmente, mas há indicações que isso pode ser o caso.

O pedido duma Autorização de Residência Permanente, ou a sua prorrogação, deve ser apresentado aos Serviços de Migração da área de residência do requerente, acompanhado dos seguintes documentos⁴⁵⁴:

- Requerimento dirigido ao Director dos Serviços de Migração solicitando o estatuto de Residente Permanente;
- Passaporte válido;
- Autorização de Residência Temporária válida;
- Outros documentos que o requerente julgar pertinentes para a consideração do seu pedido.

⁴⁴⁹ Regulamento da Migração, Artigo 27

⁴⁵⁰ Regulamento da Migração, Artigo 27

⁴⁵¹ Regulamento da Migração, Artigo 27, número 3

⁴⁵² Regulamento da Migração, Artigo 28, número 3

⁴⁵³ Regulamento da Migração, Artigo 28, número 4

⁴⁵⁴ Regulamento da Migração, Artigo 29

Estes outros documentos provavelmente correspondem com os requisitos do pedido ou prorrogação da Autorização de Residência Temporária, particularmente para os cidadãos estrangeiros que trabalham em Moçambique.

No caso de cônjuges e dependentes que não pretendem trabalhar em Moçambique, é de esperar que o pedido numa Autorização de Residência Permanente será na base da aprovação do pedido do requerente principal.

Observe, por favor, que todos os documentos apresentados devem ser em português, ou ter sido oficialmente traduzidos nesta língua. É em geral aconselhável não entregar documentos originais. No caso de prorrogação dum DIRE, deve-se mostrar o passaporte mas não há necessidade de entregá-lo, dado que o DIRE leva a forma de um documento de identidade separado. Sempre que possível devem ser entregues fotocópias autenticadas dos documentos.

As cartas apresentadas em apoio de pedidos devem geralmente ter assinaturas reconhecidas, e no caso de cartas facultadas por uma empresa ou outra organização, uma fotocópia da procuração ou outro documento concedendo ao signatário o direito de assinar a carta pode também ser exigido. Estes requisitos não se encontram fixados na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelos Serviços de Migração.

É boa prática guardar uma fotocópia de quaisquer documentos entregues, incluindo os impressos, e sempre que possível ter a fotocópia assinada, datada e carimbada com um carimbo oficial do receptor. O mesmo se aplica ao DIRE entregue para prorrogação – o requerente deve ficar com uma fotocópia autenticada.

O DIRE contém vários dados pessoais do requerente, as condições nas quais o DIRE foi concedido (por exemplo, se o portador está autorizado a trabalhar ou não) e as datas da sua validade. Os requerentes são aconselhados a verificar os dados, as datas e as condições antes de deixar a presença do Oficial de Migração.

É provável que a prorrogação do DIRE será feita pelo requerente, seguindo os mesmos procedimentos que para o pedido inicial, apresentando-se juntamente com o seu passaporte aos Serviços de Migração mais próximos, preenchendo um impresso e pagando uma taxa.

Como já referido acima, aplicam-se as mesmas precauções em relação à verificação das datas no DIRE prorrogado. O requerente deve sempre deixar tempo suficiente entre a entrega do pedido e o prazo de validade do documento, ou qualquer viagem planeada, e deve também deixar tempo suficiente para juntar a necessária documentação de suporte – a certidão de quitação, por exemplo, pode levar muito tempo para ser concedida. As multas por deixar caducar um DIRE são elevadas.

A emissão ou prorrogação do DIRE está sujeita ao pagamento numa taxa, feita mediante pedido. Os documentos são biométricos e os custos são a seguir em Meticais:

Designação	Taxa	Sobretaxa	Total
Residencia Permanente	14,400	4,800	19,200

A sobretaxa não é paga por portadores de passaportes emitidos num dos países de CPLP.

Os estrangeiros residentes são obrigados a comunicar aos Serviços de Migração qualquer alteração dos elementos de identificação ou estatuto pessoal, que afecta as informações registadas pelos Serviços de Migração⁴⁵⁵. Estas alterações devem ser comunicadas no prazo de 30 dias após a sua verificação⁴⁵⁶. Incluem-se nestes elementos mudanças de nacionalidade, de domicílio, do estado civil e mudanças de empregador ou de profissão. As alterações são comunicadas num impresso próprio comprado dos Serviços de Migração e cada alteração está sujeita ao pagamento duma taxa equivalente ao custo de emissão de documento novo. Para as alterações serem introduzidas, a autorização de residência deve ser entregue aos Serviços de Migração. Aplicam-se as mesmas precauções observadas acima em relação aos recibos pelos documentos entregues e pagamentos feitos, e em relação ao tempo necessário para as alterações serem introduzidas.

Os pagamentos para a emissão dum DIRE têm a forma de um recibo que contém a data na qual o DIRE pode ser levantado. Para o tempo antes da concessão do DIRE inicial ou enquanto estiver retido para efeitos de prorrogação pelos Serviços de Migração, o recibo serve como prova legal do direito do requerente de se encontrar em Moçambique. É por isso fundamental que se guarde este recibo e que se possa apresentá-lo a pedido das autoridades competentes. Caso houver atrasos na emissão do documento, na data em que o recibo caduca o portador pode ser considerado num estado ilegal no país. Actualmente, aquele que pretende sair do país enquanto o processo de emissão de documento decore tem que solicitar uma declaração de saída. Este deve ser solicitado por requerimento e sua emissão pode levar até uma semana. Por isso como boa prática é aconselhável ter uma declaração de saída válida em mão para casos de emergência. Estão em curso tentativas de resolver os assuntos de validade de recibos, declarações de saída devido aos atrasos de mais que seis meses na emissão de documentos biométricos, contacte a ACIS para informação sobre a situação actual.

PERGUNTAS FREQUENTES

- Entrei em Moçambique com um visto de fronteira e agora gostaria de pedir uma residência precária. É possível?

Para pedir uma residência precária você terá que sair de Moçambique e pedir um visto de residência ou de trabalho na embaixada ou consulado moçambicano mais próximo, satisfazendo os requisitos para este pedido de visto. Depois deve entrar de novo em Moçambique com o novo visto e apresentar o seu pedido de residência.

29. Outras questões de Migração

29.1 SAÍDA

A saída de Moçambique deve ocorrer através dum posto fronteiriço autorizado, mediante apresentação dos documentos que autorizaram a entrada e permanência em Moçambique – quer dizer um visto válido ou um documento de residência e cumprindo as formalidades legais⁴⁵⁷. A saída pode ser impedida quando os Serviços de Migração tiverem conhecimento oficial de que um órgão competente pediu a captura ou detenção do respectivo viajante⁴⁵⁸. Um

⁴⁵⁵ Lei da Migração, Artigo 24 e Regulamento da Migração, Artigo 31

⁴⁵⁶ Lei da Migração, Artigo 24

⁴⁵⁷ Lei da Migração, Artigo 26

⁴⁵⁸ Lei da Migração, Artigo 27

cidadão estrangeiro pode ser obrigado a sair do país por virtude de extradição ou expulsão nos termos da legislação aplicável⁴⁵⁹. Qualquer cidadão estrangeiro encontrando-se numa situação de ser impedido de sair ou de ser extraditado ou expulso é aconselhado a procurar aconselhamento jurídico e da representação local (embaixada ou consulado) do seu país de nacionalidade.

29.2 OUTROS TIPOS DE DOCUMENTAÇÃO E PROCEDIMENTOS

Hotéis, motéis, parques de campismo, casas de hóspedes e similares bem como outros lugares que oferecem alojamento a cidadãos estrangeiros, ou arrendam, subarrendam ou cedem a qualquer título alojamento a um cidadão estrangeiro têm o dever de comunicar este facto aos Serviços de Migração no prazo de cinco dias, por meio dum boletim individual de alojamento, ou quando não haja Serviços de Migração, à Polícia ou à Administração local⁴⁶⁰. Qualquer estrangeiro não residente alojado em habitação própria é responsável por informar os Serviços de Migração deste facto, seja em relação a ele próprio, seja em relação a qualquer outro estrangeiro vivendo com ele. Esta comunicação é também feita por meio dum boletim individual de alojamento. A saída permanente de hóspedes ou visitantes que são estrangeiros deve também ser comunicada às autoridades por meio do boletim individual de alojamento, no prazo de 5 dias após a sua saída⁴⁶¹.

O boletim individual de alojamento deve conter, sem iniciais ou abreviaturas, o nome completo do estrangeiro, o seu estado civil, profissão, naturalidade, nacionalidade, data de nascimento, procedência e destino. O boletim individual de alojamento pode ser substituído por listas ou por relatórios informatizados. As listas ou informações produzidas por meios electrónicos devem conter os mesmos dados que as referidas acima⁴⁶².

29.3 INFRACÇÕES E SANÇÕES

Como observado acima as multas pelas infracções à legislação da imigração podem ser elevadas, e por isso os estrangeiros devem tomar cuidado para garantir que os seus documentos estejam legalmente válidos a todo o momento. As multas principais são as seguintes:

2. Visto caducado⁴⁶³
 - Multa diária de 1.000Mt;
 - Quando se detectar o visto caducado na tentativa de saída, a multa será agravada em 50%.
3. Falta de boletim individual de alojamento⁴⁶⁴
 - Multa diária de 500Mt
4. Falta de Autorização de Residência⁴⁶⁵
 - Multa diária de 1.000Mt

⁴⁵⁹ Lei da Migração, Artigo 28, Regulamento da Migração Artigos 35 e 36

⁴⁶⁰ Lei da Migração, Artigo 25 e Regulamento da Migração Artigos 32 e 33

⁴⁶¹ Regulamento da Migração, Artigos 32 e 33

⁴⁶² Regulamento da Migração, Artigo 32 e 33

⁴⁶³ Lei da Migração, Artigo 42

⁴⁶⁴ Lei da Migração, Artigo 42

⁴⁶⁵ Lei da Migração, Artigo 43

- Quando se detectar a falta de autorização na tentativa de saída, a multa será agravada em 50%.
5. Prorrogação da Autorização de Residência fora do prazo⁴⁶⁶
 - Multa diária de 100Mt
 - Quando se detectar a falta de prorrogação na tentativa de saída, a multa será agravada em 50%.
 6. Mudança de domicílio ou de elementos de identificação ou estatuto pessoal, sem comunicação⁴⁶⁷
 - Multa mensal de 1.000Mt para mudança de domicílio
 - Multa diária de 100Mt para mudanças de elementos de identificação ou estatuto pessoal
 7. Repatriamento
 - As empresas ou organizações que empregam estrangeiros são responsáveis pelo custo do seu repatriamento, se necessário
 8. Entradas ilegais ou estrangeiros indocumentados⁴⁶⁸
 - As empresas, agentes de navegação e pessoas singulares que permitam a entrada de estrangeiros indocumentados ou de ilegais são responsáveis por todas as despesas com estes, incluindo o custo do seu retorno, acrescidas de uma multa de 6.000Mt.
 9. Cada uma das penas referidas acima pode estar sujeita a custos adicionais decorrentes da emissão de novos documentos, etc. Se se provar que a infração legal foi causada por razões justificáveis, o Director dos Serviços de Migração poderá anular a multa.

Os documentos concedidos pelos Serviços de Migração conferem ao portador o direito de entrar, permanecer, sair e identificar-se em Moçambique, e devem ser exibidos perante qualquer autoridade que os solicitar⁴⁶⁹. Cidadãos estrangeiros que por negligência percam, ou permitam, por má conservação, a danificação total ou parcial dos documentos de migração, ou cujos documentos têm dados ou elementos de referência ilegíveis, poderão adquirir outros, passados em segunda via, mediante o pagamento do dobro da taxa normal devida pela sua primeira emissão⁴⁷⁰.

⁴⁶⁶ Lei da Migração, Artigo 43

⁴⁶⁷ Lei da Migração, Artigo 44 e Artigo 47

⁴⁶⁸ Lei da Migração, Artigo 46

⁴⁶⁹ Regulamento da Migração, Artigo 49

⁴⁷⁰ Regulamento da Migração, Artigo 50

SECTION 3 – ANNEXES

30. Legislação Principal Consultada sobre Emprego

Constituição da Republica de Moçambique, 2004
<i>Leis</i>
Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto (Lei do Trabalho)
Lei nº 33/2007 de 31 de Dezembro (aprova o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas singulares)
Lei nº 12/2009 de 12 de Março (a Lei dos Direitos e Deveres das Pessoas Vivendo com HIV/SIDA)
Lei nº 4/2007 de 7 de Fevereiro (Lei da Protecção Social)
Lei nº 5/2002 de 13 de Fevereiro (Lei da Protecção dos Trabalhadores com HIV/SIDA)
Lei nº 11/99 de 8 de Julho , (Lei da Arbitragem)
Lei nº 8/98 de 8 de Julho (Lei de Trabalho)
Lei nº 18/92 de 14 de Outubro (Lei dos Tribunais de Trabalho)
<i>Decretos</i>
Decreto nº 38/2006 de 27 de Setembro (Regulamento que Estabelece as Normas Jurídicas aplicáveis ao Cidadão Estrangeiro, relativas à Entrada, Permanência e Saída do País)
Decreto nº 53/2007 de 3 de Dezembro (o Regulamento da Segurança Social obrigatória)
Decreto nº 55/2008 de 30 de Dezembro (o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira)
Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro (o Regulamento de Trabalho Doméstico)
Decreto nº 75/99 de 12 de Outubro (Regulamento de Trabalho nas Zonas Francas)
Decreto nº 61/99 de 21 Setembro (Lei das Zonas Francas)
Decreto nº 26/99 de 24 de Maio (Visto de Trabalho)
Decreto nº 57/2003 de 24 de Dezembro (Contratação de Trabalhadores Estrangeiros)
Decreto nº 7/94, de 9 de Março (Comissão Consultiva de Trabalho)
Decreto nº 4/90, de 13 de Abril (fixa a taxa de contribuição de 7% para a Segurança Social)
Decreto nº 46/89, de 28 de Dezembro (Regulamento da Segurança Social)
Decreto nº 32/89, de 8 de Novembro (Inspeção do Trabalho)
<i>Diplomas Ministeriais</i>
Diploma Ministerial nº 75/2008 de 13 de Agosto (cria em todas as Direcções Provinciais do Trabalho, Comissões de Resolução Extrajudicial de Conflitos de Trabalho)
Diploma Ministerial nº 88/95 de 28 de Junho (Estatutos do Ministério do Trabalho)
Diploma Ministerial nº 45/90 de 9 de Maio (Normas de Aplicação e Procedimentos do Regulamento da Segurança Social)
Diploma Ministerial nº 17/90 de 14 de Fevereiro (Regulamento da Inspeção do Trabalho)
<i>Diplomas Legislativos</i>
Diploma Legislativo nº 57/73 de 29 de Novembro de 1973 (Complemento ao

Regulamento de Higiene e Segurança)
Diploma Legislativo nº 48/73 de 5 de Junho de 1973 (Regulamento de Higiene e Segurança)
Diploma Legislativo nº 3057 de 12 de Dezembro de 1970, Anexo III (Regras de Saúde e Segurança Profissionais)
Diploma Legislativo nº 1706 de 19 de Outubro de 1957 (Tratamento de Acidentes Doenças Profissionais)
<i>Portarias</i>
Portaria nº 87/70 de 16 de Março (Código de Processo de Trabalho)
Portaria nº21 769 de 3 de Janeiro de 1966 (Método de cálculo de Indemnização a Trabalhadores Acidentados)

31. Contrato Individual de Trabalho (actualizado)

Entre

_____, sociedade comercial do direito moçambicano, com sede na _____, representada neste acto pelo _____, adiante designada por **Contratante**,

e

o **Contratado**, melhor identificado no anexo, é celebrado e reciprocamente aceite este contrato individual de trabalho que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1. **Objecto** – O Contratado compromete-se a exercer por conta e sob autoridade da Contratante, as funções estabelecidas no Anexo, mediante remuneração e com a duração ali indicada. O referido Anexo faz parte integrante deste contrato.
2. **Adesão** – O Contratado adere ao regulamento interno em vigor e conforme venha a vigorar de tempos em tempos na Contratada bem como aos deveres gerais fixados na Lei do Trabalho e demais legislação aplicável.
3. **Duração** – Este contrato é celebrado pelo termo indicado no Anexo.
4. **Local de Trabalho** – Os serviços objecto deste contrato serão prestados nas instalações da Contratante ou noutro local estabelecido por esta.
5. **Remuneração** – O Contratado auferirá a remuneração indicada no Anexo, paga no último dia útil de cada mês de trabalho. Deste montante serão deduzidas as contribuições legais e outros que venham a ser legalmente estabelecidos.
6. **Horário de Trabalho** – O horário normal de trabalho será o indicado pela Contratante, e obedecerá os limites da jornada laboral legalmente estabelecidos.
7. **Resolução de Conflitos** – Todos os conflitos emergentes deste contrato serão em primeiro lugar resolvidos por mediação.
8. **Acordo integral** – Este contrato constitui o acordo integral entre os Contratantes com respeito ao seu conteúdo, suplantando nessa matéria quaisquer entendimentos e acordos anteriores entre eles.
9. **Entrada em vigor** – Este contrato produzirá efeitos a partir da data indicada no anexo para o início da execução da actividade.

_____ [local] aos _____ [data] de _____ [ano]

A Contratante

O Contratado

Nome:

Cargo:

Nome:

Anexo ao Contrato Individual de Trabalho

Especificidades	Descrição
Contratado	
B.I. do Contratado	
Actividades	
Duração do contrato (indicar uma das alternativas)	<input type="checkbox"/> Tempo indeterminado <input type="checkbox"/> A prazo incerto <input type="checkbox"/> A prazo certo, até _____ <input type="checkbox"/> Renovável por _____ <input type="checkbox"/> Não renovável
Motivo justificativo (sendo contrato a prazo certo ou incerto)	
Período probatório (indicar uma das alternativas)	Contrato por tempo indeterminado: <input type="checkbox"/> 180 dias (técnicos médios e superiores ou cargos de chefia e direcção) <input type="checkbox"/> 90 dias Contrato a prazo incerto (de duração de 90 dias ou mais) <input type="checkbox"/> 15 dias Contrato a prazo certo <input type="checkbox"/> 90 dias (contratos com duração superior a 1 ano) <input type="checkbox"/> 30 dias (contratos acima de 6 meses até 1 ano) <input type="checkbox"/> 15 dias (contratos com duração até 6 meses)
Remuneração	MT _____ <input type="checkbox"/> Dinheiro <input type="checkbox"/> Espécie (até 25% ao preço da região)
Data de início de execução	
Outras condições	Durante a vigência do contrato, é vedado ao Contratado celebrar contratos de trabalho ou de prestação de serviços que directamente possam prejudicar a sua capacidade de desempenho no cumprimento do objecto do contrato.
Responsabilidades	<p>O Contratante não se responsabilizará por actos dolosos ou culposos praticados pelo Contratado no exercício da actividade objecto do contrato e em violação do contrato de trabalho e das normas legais e regulamentares e nem se responsabilizará por quaisquer danos por este sofrido.</p> <p>O Contratado deverá cumprir com as medidas de segurança e protecção determinadas pela Contratante e é da sua responsabilidade o uso dos equipamentos de protecção fornecidos por esta.</p>

A Contratante

O Contratado

Nome: _____

Cargo: _____

Nome: _____

32. Anexo III Modelos de Peças para Processos Disciplinares (actualizado)

Formulário de Admoestação Verbal

Instruções: Nos termos conjugados do nº 1 do artigo 63 e do nº 1 do Artigo 65 da Lei do Trabalho, a Admoestação Verbal não carece de processo disciplinar. Basta registar nesta folha a medida com a finalidade de manter registo histórico da medida tomada.

Nome do Trabalhador: _____

Data da Admoestação Verbal: _____

Na data acima indicada, avisei verbalmente ao trabalhador acima indicado, pelo mesmo ter praticado os seguintes actos:

_____ [local] aos _____ [data] de _____ [ano]

O Responsável

Nome:

Formulário de Repreensão Registada

Instruções: Nos termos conjugados do nº 1 do artigo 63 e do nº 1 do Artigo 65 da Lei do Trabalho, a Repreensão Registada não carece de processo disciplinar. Basta registar nesta folha essa medida.

Nome do Trabalhador: _____

Data da Repreensão Registada: _____

Na data acima indicada, registo a seguinte repreensão, ao trabalhador acima indicado, pelo mesmo ter praticado os seguintes actos:

Adicionalmente, informei ao trabalhador acima indicado que, caso cometa este acto novamente ou outro que constitua infracção disciplinar, poderá ser instaurado contra o mesmo um processo disciplinar.

_____ [local] aos _____ [data] de _____ [ano]

O Responsável

Nome:

Nota de Culpa

Nos termos do nº 1 do Artigo 65 e da alínea a) do nº 2 do Artigo 67 da Lei do Trabalho, instauro processo disciplinar contra o trabalhador _____, a quem acuso ter praticado os seguintes actos:

O trabalhador acima indicado tem 15 (quinze) dias após recepção desta nota de culpa para responder.

Com a notificação desta nota de culpa, e nos termos do nº 5 do artigo 67, da Lei do Trabalho, o trabalhador (*indicar um*):

- está suspenso preventivamente, sem perda de remuneração; ou
- não está suspenso, devendo se apresentar no serviço como sempre.

_____ [local] aos _____ [data] de _____ [ano]

O Instrutor do Processo Disciplinar

Nome:

Acuso recepção da nota de culpa.

Nome:

Confirmamos o acto de recusa da recepção da presente nota de culpa pelo trabalhador visado.

Nome:

Nome:

Edital

Em cumprimento do disposto no nº 7 do artigo 67 da Lei do Trabalho, servimo-nos da presente para convocar o trabalhador _____ a receber a nota de culpa exarada em processo disciplinar que corre os seus trâmites na empresa.

O prazo para a defesa é de 15 dias a partir da data da publicação desta edital.

_____ [local] aos _____ [data] de _____ [ano]

O Responsável

Nome:

Remessa de Processo Disciplinar

Em cumprimento do disposto na alínea b) do nº 2 do artigo 67 da Lei do Trabalho, servimo-nos da presente para remeter à apreciação e parecer do órgão sindical o processo disciplinar movido contra o trabalhador _____.

_____ [local] aos _____ [data] de _____ [ano]

O Responsável

Nome:

Anexos:

- Nota de culpa
- Resposta do trabalhador (havendo)
- Outros _____

Remessa da Decisão

Em cumprimento do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 67 da Lei do Trabalho, servimo-nos da presente para remeter a decisão tomada no processo disciplinar movido contra o trabalhador _____ ao mesmo bem como ao órgão sindical.

_____ [local] aos _____ [data] de _____ [ano]

O Responsável

Nome:

Acuso a recepção da decisão tomada.

Nome:

Decisão

Tendo acompanhado o processo disciplinar instaurado contra o trabalhador _____ e encetadas as seguintes diligências de prova (*indicar uma ou mais diligências tomadas*):

- audição do trabalhador;
- audição de testemunhas;
- análise de documentos;
- outras _____,

servimo-nos da presente para transmitir o seguinte:

1. Dos Factos

Consideramos como provadas (*indicar um*):

- todas as acusações constantes da nota de culpa correspondente;
- as seguintes acusações constantes da nota de culpa correspondente:

na medida em que (*indicar fundamentação*):

ou

- nenhuma acusação constante da nota de culpa correspondente.

2. Do Direito

Analisado o conceito e a lista de infracções disciplinares, constante do Anexo 1, nos termos números 1 e 2 do artigo 66 da Lei do Trabalho, consideramos que o trabalhador (*indicar um*):

- cometeu as infracções disciplinares constantes dos números _____ do Anexo 1; ou
- não cometeu nenhuma infracção constante do Anexo 1.

3. Das Medidas Disciplinares

Atentos aos factos e ao direito acima descritos, bem como à lista de medidas disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 63 da Lei do Trabalho, constante do Anexo 2, cientes de que não se pode aplicar mais do que uma medida disciplinar por cada infracção disciplinar, decidimos:

aplicar ao trabalhador a seguinte sanção disciplinar [*indicar uma*]:

suspensão do trabalho por _____ dias com perda de remuneração;

multa de _____ dias de salário;

despromoção para a categoria profissional imediatamente, por um período de _____ meses;

despedimento;

ou

não aplicar nenhuma medida disciplinar.

A decisão ora tomada teve como fundamento a gravidade da infracção cometida, o grau de culpabilidade do infractor, a conduta profissional do trabalhador e, em especial, as circunstâncias em que se produziram os factos, bem como a prova produzida conforme descrito acima.

_____ [*local*] aos _____ [*data*] de _____ [*ano*]

O Responsável

Nome:

Infracções disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 66, da Lei do Trabalho

<ol style="list-style-type: none">1. O incumprimento do horário de trabalho e das tarefas atribuídas;2. A falta de comparência ao trabalho, sem justificação válida;3. A ausência do posto ou local de trabalho no período de trabalho, sem a devida autorização;4. A desobediência a ordens legais ou instruções decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;5. A falta de respeito aos superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros, ou do superior hierárquico ao seu subordinado, no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;6. A injúria, ofensa corporal, maus tratos ou ameaça a outrem no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;7. A quebra culposa da produtividade do trabalho;8. O abuso de funções, ou invocação do cargo para obter vantagens ilícitas;	<ol style="list-style-type: none">9. A quebra do sigilo profissional ou dos segredos da produção ou dos serviços;10. O desvio para fins pessoais ou alheios ao serviço, de equipamentos, bens, serviços e outros meios de trabalho ou a utilização indevida do local de trabalho;11. A danificação, destruição ou deterioração culposas de bens do local de trabalho;12. A falta de austeridade, o desperdício ou esbanjamento dos meios materiais e financeiros do local de trabalho;13. A embriaguez ou o estado de drogado e o consumo ou posse de droga no posto ou local de trabalho ou no desempenho das suas funções;14. O furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas no local de trabalho ou durante a realização do trabalho;15. O abandono do lugar;16. O assédio sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido.
--	--

Medidas disciplinares possíveis ao abrigo do nº 1 do Artigo 63 da Lei do Trabalho

<ol style="list-style-type: none">1. Admoestação verbal;2. Repreensão registada;3. Suspensão do trabalho com perda de remuneração, até aos limites de dez dias por cada infracção e de 30 dias em cada ano civil;	<ol style="list-style-type: none">4. Multa até vinte dias de salário;5. Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a doze meses;6. Despedimento.
---	---

33. FLUXOGRAMA DOS PROCEDIMENTOS PARA A CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS ESTRANGEIROS EM MOÇAMBIQUE

O fluxograma na página seguinte faz um resumo dos procedimentos e documentos para empregar estrangeiros.

