



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO DO TRABALHO, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL
Inspeção Geral do Trabalho

Proposta do Guião Genérico da Acção Inspectiva Anotado

I. Introdução:

O Guião do Inspector, é um instrumento orientador do exercício da actividade de fiscalização e Inspeção de Estabelecimentos e Empresas Públicas, Estatais, Mistas, Privadas e Cooperativas, bem como Organizações económicas e sociais, Nacionais e Estrangeiras, que empregam mão-de-obra assalariada.

Objectivos do Guião:

Este Guião tem como objectivos garantir a padronização e sistematização no trabalho que deve ser desenvolvido no decorrer das acções de fiscalização dos centros de trabalho a nível nacional, através de uma orientação que conduza ao fácil e eficaz exercício das funções da Inspeção Geral do Trabalho, bem como, auxiliar os Inspectores na realização de suas missões inspectivas, de verificação e controlo da legalidade laboral.

Pretende-se, que as condições exigidas numa empresa, sejam as mesmas nas demais empresas a nível nacional, e que os empresários saibam quais são os documentos e condições que serão exigidos pelas brigadas inspectivas, evitando deste modo que cada brigada tenha a sua exigência.

Se existirem casos omissos no presente guião, ou a negligência nas contravenções laborais é sempre punível nos termos do artigo 264 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto.

II. Preliminares da acção inspectiva

a) Encontro com a entidade empregadora:

É desencadeado pela brigada inspectiva com a entidade empregadora, na presença dos membros do comité sindical da empresa ou de uma comissão representativa dos trabalhadores e tem como objectivo estabelecer um ambiente de confiança e cooperação, de modo a permitir que os resultados da Inspeção surtam os efeitos desejados.

Neste encontro é importante que a entidade empregadora seja tratada com cortesia e respeito pela brigada inspectiva e que os assuntos examinados sejam abordados com objectividade e imparcialidade.

b) Auscultação aos trabalhadores:

Uma vez realizado o encontro com a entidade empregadora, a brigada inspectiva prossegue o trabalho, o qual deverá incluir auscultação aos trabalhadores. As perguntas e a linha de questionamento devem ser abordadas de forma a extrair o máximo de informação relevante no tempo disponível, devendo ser ajustadas, em função das respostas e das reacções não-verbais do auscultado. De qualquer modo, o clima de cordialidade e cooperação deve ser mantido, e a auscultação deve ser conduzida como uma conversa, e não um interrogatório.

A brigada inspectiva deve evitar o monopólio da palavra, ouvindo o auscultado com atenção e evitando interrompê-lo, a menos que isso seja necessário e possa ser feito de maneira educada e com objectivo de clarificar uma determinada questão.

Após a auscultação e finda a verificação e análise documental, a brigada inspectiva deve realizar um encontro de balanço com a Direcção da empresa, na presença do comité sindical, no qual serão dadas a conhecer todas as constatações verificadas durante o trabalho, os aspectos positivos, bem como as principais recomendações.

Este encontro de balanço constitui uma oportunidade ímpar de acção pedagógica que deverá estar subjacente ao procedimento de inspecção, uma vez

que a entidade inspeccionada será alertada para as situações menos correctas e terá a oportunidade de a partir daquele momento corrigir os erros.

Neste encontro, o chefe da brigada dá também um informe geral das constatações verificadas durante o trabalho inspectivo, devendo proceder da seguinte forma:

- Realçar os aspectos positivos e /ou negativos constatados;
- Apresentar medidas correctivas (caso necessário) nos termos da lei;
- Avaliar e deixar registado os aspectos que contrariem a legislação laboral e outras, vigentes na República de Moçambique;
- Encorajar a Direcção da empresa (quando o trabalho for positivo), promovendo a sua manutenção e desenvolvimento.

Finda a acção inspectiva, a brigada elabora o relatório preliminar, que é a acta de fiscalização, a qual deve ser entregue a entidade inspeccionada.

A acta de fiscalização deve conter, infracções constatadas, bem como as orientações precisas e específicas para cada anomalia identificada durante a Inspeção.

Após a recepção da acta de fiscalização, a Inspeção Geral do Trabalho deve notificar a entidade inspeccionada, do resultado final da acção inspectiva.

c) Verificação e acompanhamento do grau do cumprimento das recomendações:

A missão de Inspeção não termina com a elaboração do relatório final e a notificação dos resultados da mesma.

É necessária a realização de acções de monitoria com o objectivo de verificar o grau do cumprimento das recomendações da acção inspectiva, com vista a estabelecer um processo de acompanhamento para assegurar que as acções recomendadas foram implementadas.

III. Guião Genérico da Acção Inspectiva

Documentos e condições a exigir:	Enquadramento legal
1. Identificação do representante legal	
2. Relação Nominal:	D. M n.º 104/2015, de 27/11
<p>Verificar a submissão da relação nominal em forma física ou eletrónica ao órgão local de administração do trabalho pelas entidades empregadoras;</p> <p>Verificar actualizações da relação nominal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 6 Diploma Ministerial n.º 104/2015, de 27 de Novembro; • Art. 7 Diploma Ministerial n.º 104/2015, de 27 de Novembro;
3. Processos Individuais:	Dec lei n.º 32749, de 15/04/1943
<p>Nos processos individuais, verificar os seguintes aspectos:</p> <p>a) A existência de processos individuais;</p> <p>b) Actualização dos processos individuais;</p> <p>c) Informação contida na pasta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto-lei n.º 32749, de 15 de Abril/1943, artigo 10
4. Contratos de trabalhoⁱ	Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto
<p>Nos contratos de trabalho deve-se verificar os seguintes aspectos:</p> <p>a) Tipo de contrato</p> <p>b) Objecto do contrato;</p> <p>c) Data estabelecida para o pagamento de remunerações</p> <p>4.1 Acordos colectivos; (caso existam)</p> <p>4.2 Contrato a prazo certo:ⁱⁱ</p> <p>a) Limite de renovaçãoⁱⁱⁱ</p> <p>b) Verificar a causa justificativa de recurso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 164 da Lei n.º 23/2007 • Art. 40 da lei n.º 23/2007 • Art. 42 da lei n.º 23/2007

<p>ao contrato a prazo certo;</p> <p>c) Verificar o cumprimento das cláusulas convencionadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Alínea g) do art. 38 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto
<p>4.3 Contrato a prazo incerto</p>	<ul style="list-style-type: none"> Art. 44 da lei n.º 23/2007
<p>Verificar a condição resolutive do contrato de trabalho^{iv}</p>	
<p>4.4. Contrato por tempo indeterminado</p>	<ul style="list-style-type: none"> Art. 38 da lei. n.º 23/2007
<p>Verificar o cumprimento das cláusulas convencionadas no contrato.</p>	
<p>5. Folha de salários</p>	
<p>Verificar a folha de salários, os comprovativos de pagamento de remuneração, a forma, o lugar, tempo e o modo de como são pagas as remunerações;</p>	<ul style="list-style-type: none"> Art. 113 da lei n.º 23/2007
<p>Verificar a folha de salário em simultâneo com a declaração de remunerações do INSS, a folha de relação nominal, com vista a ferir se os salários constantes da folha são os mesmos com os declarados na folha de remunerações do INSS, caso a empresa não tenha a folha de salários, recorre-se aos salários da Relação Nominal.</p>	
<p>Verificar possíveis casos de aplicação de multas aos trabalhadores por infração disciplinar, e a canalização dos valores à IGT.^v</p>	<ul style="list-style-type: none"> Art. 23 do Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto

<p>6. Direitos especiais da mulher trabalhadora.</p> <p>Verificar os direitos assegurados à trabalhadora, durante o período da gravidez e após o parto.^{vi}</p>	<p>Lei 23/2007, de 01 de Agosto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artigo 11 e 12 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto
<p>7. Segurança Social^{vii}</p>	<p>Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dez</p>
<p>Verificar a inscrição da entidade empregadora;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alínea b) do art. 94 do Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dez;
<p>Verificar a inscrição dos trabalhadores;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alínea c) do art. 94 do Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dez;
<p>Verificar as declarações de remuneração do INSS, e os respectivos comprovativos de pagamento;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art.94, do Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dezembro;
<p>Verificar a omissão do nome do trabalhador ou incorreção na declaração da respectiva remuneração;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alínea K) do art. 94 do Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dez;
<p>Verificar o pagamento de contribuições e a respectiva canalização ao INSS;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alínea L) art. 94 Dec 53/07
<p>Aferir a existência por parte da entidade empregadora de prestação de falsas declarações, ou de declarações incorretas com finalidade de obter ilicitamente vantagens para si ou para terceiros;</p> <p>Aferir a existência por parte do trabalhador de falsas declarações, ou de declarações incorretas com finalidade de obter ilicitamente vantagens para si ou para terceiros;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alínea n) do art. 94 do Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dez; • Alínea o) do art. 94 do Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dez;

Verificar o prazo de pagamento das contribuições	<ul style="list-style-type: none"> Alínea m) do art. 94 do Decreto n.º 53/2007, de 02 de Dez
8. Mapa de Horário de trabalho ^{viii}	<ul style="list-style-type: none"> Art. 87 da lei n.º 23/2007
Verificar os limites do período normal do trabalho: (excesso de carga horaria)	<ul style="list-style-type: none"> Artigo 85 da lei n.º 23/2007
Verificar se o mapa de horário de trabalho está visado pelo órgão competente da administração do trabalho, e afixado em lugar bem visível no local de trabalho, ostentando nome e o endereço da empresa.	<ul style="list-style-type: none"> N.º 2 do artigo 87 da lei n.º 23/2007;
Em caso de alteração do horário, verificar se o empregador comunicou ao Ministério que tutela a área do trabalho através da sua representação mais próxima até ao dia 15 do mês posterior ao da sua adopção, observando as normas definidas na presente lei e demais legislação em vigor sobre a matéria.	<ul style="list-style-type: none"> N.º 8 do artigo 85 da lei n.º 23/2007;
9. Trabalho excepcional ^{ix}	<ul style="list-style-type: none"> Artigo 89 da Lei n.º 23/2007;
Verificar se o empregador possui um registo do trabalho excepcional, onde, antes do início da prestação de trabalho e após o seu termo, faz as respectivas anotações, além da indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho excepcional, devendo ser visado pelo trabalhador que o prestou;	<ul style="list-style-type: none"> N.º 3 do artigo 89 da lei n.º 23/2007;

10. Trabalho extraordinário ^x	<ul style="list-style-type: none"> • Art.º 90 da lei n.º 23/2007
<p>Verificar o período de tempo prestado pelo trabalho extraordinário, uma vez que, cada trabalhador só pode prestar até 96 horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de 08 horas de trabalho extraordinário por semana, nem exceder 200 horas por ano;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º 3 da lei n.º 23/2007
<p>Verificar se o empregador possui um registo do trabalho extraordinário prestado, em livro próprio; Nos casos em que a empresa usa o sistema electrónico, verificar se o mesmo foi autorizado pelo órgão da administração do trabalho;</p> <p>Verificar se o trabalho excepcional, como o extraordinário, são remunerados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º 4 do artigo 90 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto
11. Relação de turnos e respectiva escala ^{xi}	Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto
<p>Verificar a organização dos turnos e a duração diária e semanal do trabalho de cada turno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º 1 art 92 da lei n.º 23/2007;
<p>A duração de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados na lei do trabalho;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º 2 art. 92 lei n.º 23/2007;

<p>Verificar se os turnos funcionam sempre em regime de rotação, por forma a que sucessivamente os trabalhadores se substituam em períodos regulares de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N. ° 3 art 92 lei n.º 23/2007
<p>Verificar os turnos de laboração contínua e dos trabalhadores que prestam serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, estão organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório para além do período de descanso semanal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N. ° 4 art 92 lei n.º 23/2007
<p>12. Direito a férias^{xii}</p>	<p>Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto</p>
<p>Verificar se os trabalhadores são concedidos férias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 98 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto;
<p>13. Plano de Férias^{xiii}</p>	<p>Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto</p>
<p>Verificar se o empregador, em coordenação com o órgão sindical, elaborou um plano de férias, e o mesmo fixado num lugar visível;</p> <p>Verificar se os formulários de solicitação de férias dos trabalhadores estão em conformidade com a data estabelecida no plano;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art.,100 da lei n.º 23/2007

<p>14.Regulamento Interno^{xiv}</p>	<p>Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto</p>
<p>Verificar se a entrada em vigor do Regulamento Interno foi precedido de consulta ao comité sindical da empresa ou, na falta deste, ao órgão sindical competente e estão sujeitos à comunicação ao órgão competente da administração do trabalho;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º 2 art.º. 61 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto
<p>15. Comunicação de laboração</p>	<p>Dec. n.º 45/2009, de 14 de Agosto</p>
<p>Verificar se a entidade empregadora, antes do início de actividade comunicou o início de laboração à Inspeção Geral do Trabalho;</p> <p>Verificar também se em caso de alteração, da denominação do estabelecimento, ramo de actividade ou objecto social, o número de identificação tributária, o endereço da sede e outros locais de trabalho, a indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, a identificação e domicílio dos respectivos gerentes, administradores ou directores e o número de trabalhadores ao seu serviço, foram comunicadas à IGT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º 1 Art.º. 40 Dec. n.º 45/09 de 14 de Agosto; • N.º 2 Art.º. 40 Dec. n.º 45/09, de 14 de Agosto
<p>16.Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho</p> <p>Solicitar e verificar o plano de prevenção primária dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, que integra a identificação de</p>	<p>Art 226 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto;</p>

<p>potenciais riscos, adopção de medidas preventivas, sinalização dos perigos e indução dos trabalhadores antes do início da execução das tarefas contratualmente acordadas;</p> <p>Verificar se os trabalhadores dispõem de equipamento de protecção individual;</p> <p>O vestuário de trabalho do pessoal não deve estar roto, e devem ser fornecidos pelo menos dois pares;</p> <p>Verificar se as instalações dispõem de meios para prevenção colectiva dos acidentes de trabalho;</p> <p>Identificação e avaliação de riscos;</p> <p>Verificar se existe uma comissão de Saúde, Higiene e segurança no Trabalho;</p> <p>Esta comissão tem a obrigatoriedade de transmitir informação e dar formação aos trabalhadores, sobre potenciais riscos e as respectivas medidas de prevenção, protecção e</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art 5,287,293,294 do Decreto nº 61/2006, de 26 de Dezembro, que aprova o Regulamento de segurança Técnica e Saúde para actividades geológicas e Mineiras; • N.º 3 e seguintes do artigo 53 da lei 19/2014, de 27 de Agosto; • Art.ºs 7,8, 35, 36,37, 101, 102 do Diploma Legislativo n.º 120/71, de 13 de Novembro; • N.º 5 art.216 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto; • Art. 6 do DL 120/71, de 13 de Novembro; • N.º 1 Art. 216 da Lei n.º 23/2007,de 01 de Agosto • Art. 217 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto
--	---

<p>coordenar medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;</p> <p>Em função da actividade exercida pela empresa verificar se os trabalhadores são submetidos a exames médicos periódicos;</p> <p>Quando por qualquer motivo, cesse a sua relação de trabalho, verificar se o trabalhador foi submetido a exame demissional com vista a aferir a existência ou não de doença profissional;</p> <p>Verificar se nas grandes empresas, existe serviços para prestar os primeiros socorros, em caso de acidente, doença súbita, intoxicação ou indisposição;</p> <p>Em caso de acidente de trabalho, verificar se o empregador comunicou os acidentes e doenças profissionais à IGT, nas quarenta e oito horas seguintes a sua verificação ou diagnóstico, sem prejuízo das participações à empresa seguradora, ao Ministério da Saúde e outras instituições.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 221 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto; • N.º 4 Art.º. 6 do Decreto n.º 13/2015, de 03 de Julho • Art. 219 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto; • Art. 27 do Decreto n.º 62/2013, de 04 de Dezembro
<p>17.1 Seguro Colectivo de acidentes de trabalho e doenças profissionais^{xv}</p>	<p>Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto e Decreto n.º 62/2013, de 04 de Dezembro</p>

<p>Verificar se o empregador possui um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais;</p> <p>Em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, os empregadores são obrigados a transferir a responsabilidade para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais para entidades seguradoras legalmente autorizadas na República de Moçambique;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 231 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto • Art. 7 do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro
<p>Verificar a validade da apólice e último recibo pago dos nos últimos 3 meses;</p>	
<p>18. Protecção da pessoa, do trabalhador e do candidato a emprego vivendo com HIV e SIDA.</p>	<p>Lei n.º 19/2014, de 27 de Agosto</p>
<p>Direito de preservação do estado serológico Igualdade;</p> <p>Direitos do trabalhador vivendo com HIV e SIDA;</p> <p>Deveres do trabalhador;</p> <p>Proibição do teste serológico de HIV;</p> <p>Serviços de informação e aconselhamento;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 6; • Artigo 47; • Artigo 49; • Artigo 50; • Artigo 52; <p>Artigo 31 do Dec. n.º 13/2015 de 03 de Julho, que aprova o Regulamento do Trabalho Mineiro.</p>
<p>19. Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira.</p>	<p>Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto</p>

<p>Verificar os regimes de contratação:</p> <p>a) Regime do trabalho de curta duração;</p> <p>b) Regime de quotas;</p> <p>c) Regime de autorização de trabalho,</p> <p>d) Contratação em projectos de investimento aprovados pelo Governo;</p> <p>e) Trabalho de assistência especializada</p> <p>f) Regime de quotas nas zonas francas;</p> <p>Verificar as condições exigidas para contratação de cada regime;</p> <p>Verificar se os trabalhadores estrangeiros existentes na empresa, estão inscritos no Sistema Nacional de segurança Social;</p> <p>Se estiverem abrangidos por um sistema de outro país, ou dos seus países de origem, verificar o comprovativo desta inscrição;</p> <p>Verificar a existência de casos de trabalhadores estrangeiros, com residência temporária que, permanecem em território nacional findo o período de vigência do contrato em virtude do qual entrou em Moçambique;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 5 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto; • Art. 8 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto; • Artigo 16 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto; • Artigo 12 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto; • Artigo 19 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto; • Decreto n.º 75/99, de 12 de Outubro • .º 1 do art. 14 da lei n.º 04/2007, de 07 de Fevereiro; • N.º 5 do art. 14 da Lei n.º 04/2007, de 07 de Fevereiro; • N.º 2 do artigo 32 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto;
---	---

<p>No caso de cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, verificar se o empregador comunicou o facto à entidade que superintende a área do trabalho e aos serviços de migração da província onde o cidadão esteve a exercer a sua actividade, por documento escrito, no prazo não superior a 15 dias, a contar da data de cessão;</p> <p>Transferência do trabalhador estrangeiro</p> <p>Comunicação da transferência</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 23 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto • Artigo 24 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto • Artigo 25 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto
<p>20. Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleos e Minas.</p>	<p>Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro.</p>
<p>Verificar as condições exigidas para contratação em cada regime</p> <p>a) Regime de trabalho de curta duração;</p> <p>b) Regime de quotas;</p> <p>c) Regime de autorização de trabalho;</p> <p>d) Contratação em projectos de investimentos aprovados pelo Governo;</p> <p>e) Dever de comunicação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º 3 do art. 12 do Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro; • Artigo 4 do Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro; • Artigo 12 Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro; • Artigo 8 Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro; • Art 9 Dec. n.º 63/2011, 07/12

<p>No caso de cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, verificar se o empregador comunicou o facto à entidade que superintende a área do trabalho e aos serviços de migração da província onde o cidadão esteve a exercer a sua actividade, por documento escrito, no prazo não superior a 15 dias, a contar da data de cessação.</p> <p>21. Contratação de mão-de-obra estrangeira para prática do trabalho desportivo.</p> <p>Verificar as condições para contratação de trabalhador estrangeiro, para prática do trabalho desportivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo do Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro. • Decreto n.º 24/2001, de 09 de Junho • Art 6 do Decreto n.º 24/2011, de 09 de Junho
--	--

IV. Critérios de punibilidade das Infracções Laborais.

Havendo necessidade de padronizar os critérios de punibilidade das infracções laborais, a nível nacional, urge a necessidade de se elaborar critérios de uma autuação uniforme, sendo que as infracções facilmente sanáveis poderão ser advertidas e as que prejudicam directamente a vida do trabalhador e ao Órgão de Administração do Trabalho autuadas, conforme ilustra o quadro abaixo.

A título exemplificativo, nos casos de reincidência, no período de 1 ano as infracções advertidas devem ser autuadas e as autuadas devem ser elevadas ao dobro, nos termos da lei.

Infracções	Autuadas	Advertidas
Identificação do representante legal		X
Relação Nominal		X
Existência de processos individuais		X
Actualização de processos individuais		X
Informação contida na pasta		X
Contratos de trabalho	X	
Acordos colectivos		
Folha de salário	X	
Pagamento de salários abaixo do mínimo nacional;	X	
Comprovativos de pagamento de salário (recibos individuais)		X
Falta de pagamento de subsídio de 25% pelo trabalho nocturno	X	
Desconto e não canalização das contribuições ao INSS;	X	
Inscrição dos trabalhadores no INSS	X	
Omissão do nome do trabalhador ou incorreção da declaração da respectiva remuneração;	X	
Falta de pagamento de contribuições;	X	
Trabalho excepcional	X	
Livro de registo de horas extraordinárias		X
Falta de pagamento de horas extraordinárias	X	
Relação de turnos e respectiva escala	X	
Plano de férias		X
Falta de concessão de férias	X	
Falta de observância dos direitos assegurados a trabalhadora durante o	X	

período de gravidez e após o parto		
Regulamento Interno;		X
Comunicação de laboração		X
Condições de Higiene e Segurança no Trabalho	X	
Falta de observância da lei de protecção da pessoa, do trabalhador e do candidato a emprego vivendo com HIV e Sida	X	
Seguro colectivo	X	
Equipamento de protecção individual	X	
Extintores e falta de baldes de areia por baixo	X	
Afixação no local adequado		X
Prazo de validade	X	
Falta de refeitórios	X	
Falta de instalações de vestiários	X	
Falta de ventilação	X	
Falta de iluminação de segurança	X	
Falta de protecção contra radiações ultravioletas	X	
Faltas de cinto de segurança	X	
Falta de instalações sanitárias	X	
Comunicação de acidentes de trabalho;	X	
Comunicação de trabalhador estrangeiro no âmbito da quota;	X	
Autorização de trabalho	X	
Trabalho de curta duração	X	
Falta de comunicação da mobilidade	X	

geográfica do trabalhador estrangeiro.		
Falta de comunicação da cessação do contrato	X	
Comunicação de trabalhador estrangeiro no âmbito da quota, no sector de Petróleos e Minas	X	
Autorização de trabalho no sector de Petróleos e Minas	X	
Trabalho de curta duração no sector de Petróleos e Minas	X	
Falta de comunicação da cessação do contrato no sector de Petróleos e Minas	X	

ANOTAÇÕES:

Contrato de Trabalho:

¹ 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, da sua cessação (n.º 1, alínea a) a h);
- É importante salientar que, na falta da expressa indicação da data de início da execução do contrato de trabalho, se considera que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

A lei do trabalho em regra, exige a forma escrita (artigo 38 n.º 1). No entanto, excepcionalmente, o contrato pode ser celebrado verbalmente, quando se destine a realização de tarefas não duradouras com duração igual ou inferior a 90 dias. Em caso de violação da exigência da forma escrita, o contrato de trabalho é válido e não afecta os direitos adquiridos pelo trabalhador, presumindo-se imputável ao empregador, que assume todas as consequências legais da falta de forma escrita (artigo 38, n.º 6).

O n.º 4 do artigo 38 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, procede à enumeração das diferentes modalidades de contratos de trabalho que estão sujeitos a forma escrita a saber:

- Contrato-promessa de trabalho (artigo 36);
- Contrato de trabalho a prazo certo de duração superior a noventa dias (artigo 40);
- Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores (artigo 35);
- Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro (artigos 31 a 33);
- Contrato de trabalho a tempo parcial (artigo 93);
- Contrato de cedência ocasional de trabalhadores (artigo 78);
- Contrato de trabalho em comissão de serviço;
- Contrato de trabalho no domicílio [artigo 3, n.º 1, alínea b)];
- Contrato de trabalho em regime de empreitada [artigo 3, n.º 1, alínea j)].

A principal excepção à exigência de forma escrita é a que resulta do estabelecido nos n.ºs 3 e 4, alínea b), a contrário, que permite que os contratos a prazo certo cujo objecto consista na prestação de tarefas de execução de duração igual ou inferior a 90 dias (tarefas de execução pontual ou instantânea ou de curta duração) possam não ser reduzidos a escrito, ficando em qualquer caso e obviamente fora do âmbito desta previsão legal, as situações em que exista sucessão ou renovação de contratos a prazo com esta natureza.

Celebração do contrato a prazo certo:

ⁱⁱ O regime do contrato de trabalho a prazo previsto na lei do trabalho obedece a três ideias, abstraindo dos aspectos que especificamente respeitam à cessação do vínculo em causa:

- Admissibilidade do contrato a prazo certo (artigo 41 n.º 1);
- Exigência de uma razão objectiva e explícita para a celebração de contratos a prazo certo, ou incerto, independentemente da duração (n.º 2 deste preceito e artigo 44) e,
- Permissão do encadeamento de contratos a prazo certo (por máximo de duas renovações) sendo o período da sua duração máxima 2 anos (artigos 42 n.º 1, e 43 n.º 1 e 2).

O fundamento genérico essencial para a admissibilidade de contratação a prazo reside, de acordo com o n.º 1 deste preceito, na satisfação de necessidades temporárias por contraposição a necessidades permanentes, desde que o prazo convencionado não exceda o estritamente necessário à satisfação daquele objectivo. Este modelo de contratação só pode ser utilizado sempre que estejam em causa necessidades permanentes da empresa tal como definidas no n.º 3.

Limite ao contrato a prazo certo:

ⁱⁱⁱ O n.º 1 contém dois limites à vigência do contrato a prazo celebrado para a satisfação de necessidades “temporárias” da empresa: o primeiro, respeita à sua duração máxima (2anos); o segundo respeita a renovação,

isto é, à alteração da cláusula de duração, a qual só pode acontecer por duas vezes, nas grandes empresas, e até ao limite dos primeiros 10 anos de actividade, nas pequenas e médias empresas (PME).

O n.º 2 determina a conversão do contrato a prazo certo em contrato por tempo indeterminado (sem tempo), quando aquele tenha sido celebrado com violação dos pressupostos legais, isto é, quando forem excedidos os prazos de duração máxima (2 anos) ou o n.º de renovações (2renovações) a que se refere o n.º 1.

O n.º 3 estabelece um regime excepcional para as pequenas e médias empresas, as quais podem, livremente, celebrar contratos a prazo certo nos primeiros 10 anos da sua actividade. No caso das PME constituídas antes da entrada em vigor da actual lei do trabalho (2007), a renovação livre do contrato a prazo certo é admitida nos primeiros 10 anos de vigência da LT.

Da conjugação do disposto no n.º 2 e no n.º 4 resulta que, no caso da celebração de contratos a prazo certo das circunstâncias previstas no artigo 40 ou em violação dos limites previstos neste preceito, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista no artigo 128 da LT para rescisão do contrato de trabalho a prazo certo com justa causa por iniciativa do trabalhador.

Contrato a prazo incerto:

^{iv} É um contrato em que não seja possível prever com certeza a data em que cessa a causa que justifica o recurso a esta modalidade contratual, ou seja, condição resolutiva do contrato, que termina quando a obra acabar, contrato a prazo incerto.

^v As multas aplicadas aos trabalhadores devem ser canalizadas a Inspeção Geral do Trabalho, nos termos do artigo 23 do Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto.

^{vi} Os direitos especiais da mulher trabalhadora estão previstos nos artigos 11 e 12 da Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto.

^{vii} A Segurança Social Obrigatória é um direito constitucional e alienável aos trabalhadores, portanto deve-se assegurar que as contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras sejam canalizadas ao INSS.

^{viii} O horário do trabalho consiste na determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso, operando-se através dele a distribuição da duração convencionada de trabalho pelos dias da semana. Assim, no horário de trabalho determinam-se também os dias de descanso semanal (n.º 1 art.º 87).

Compete à entidade empregadora elaborá-lo, no quadro dos poderes de direcção e organização do trabalho, observando os condicionalismos legais ou convencionais e mediante consulta prévia ao órgão sindical competente (n.º2). O Mapa de horário de trabalho assim elaborado deve ser visado pela Inspecção Geral do Trabalho (artigo 4, n.º1, alínea b) do Regulamento da IGT) não necessita de ser aprovado pela IGT para ser válido, mas apenas visado para efeitos de verificação da sua conformidade com as disposições legais aplicáveis em matéria de duração do trabalho e do cumprimento das formalidades estabelecidas, cabendo ao empregador a responsabilidade pela correção material e formal do mapa e afixado em todos os locais do trabalho e em lugar bem visível (n.º2).

Igualmente, todas as alterações dos horários de trabalho devem ser comunicadas pelo empregador à IGT (para o conhecimento desta e, obviamente, para a sua fiscalização) até ao dia 15 do mês posterior ao da sua adopção (n.º8 do artigo 85).

Trabalho Excepcional:

^{ix} A lei do trabalho distingue entre o trabalho excepcional (artigo 89) e o trabalho extraordinário (artigo 90).

A noção de trabalho excepcional é dada pelo presente preceito, de acordo com o qual se considera como tal “o que é realizado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado”(n.º1). O regime do trabalho excepcional é o seguinte:

(i) **Obrigatoriedade:**

Os trabalhadores são obrigados a prestar trabalho excepcional que lhes seja exigido:

- Em caso de força maior;
- Em que seja previsível um prejuízo para a economia nacional, designadamente para fazer face a um acidente passado ou iminente;
- Para efectuar trabalhos urgentes e imprevistos em máquinas e materiais indispensáveis ao normal funcionamento da empresa ou estabelecimento (n.º2)

(ii) **Remuneração do trabalho excepcional:**

O trabalho excepcional deve ser remunerado com um acréscimo de 100% sobre a remuneração normal (artigo 115,n.º 2);

(iii) **Descanso compensatório:**

A prestação do trabalho excepcional confere ao trabalhador do direito:

- A 1 dia completo de descanso que deve ser gozado num dos 3 dias seguintes;
- A meio dia de descanso, se não tiverem sido ultrapassadas 5 horas (consecutivas ou alternadas) de trabalho excepcional (n.º4)

(iv) **Registo do trabalho excepcional:**

As entidades empregadoras devem ter um registo do trabalho excepcional onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, têm que ser anotadas as horas de início e do termo do trabalho excepcional e constar a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho excepcional, e que será visado pelo trabalhador, após a sua prestação (n.º3).

Trabalho Extraordinário:

^x O n.º 1 define o trabalho extraordinário como sendo “o trabalho prestado para além do período diário normal de trabalho”.

A prestação de trabalho extraordinário é obrigatória desde que determinada pelo empregador com fundamento nas situações a que alude este preceito e dentro dos limites quantitativos neles definidos:

(i) Obrigatoriedade (n.º2):

Os trabalhadores são obrigados a prestar o trabalho extraordinário que lhes seja exigido:

- Quando as empresas tenham que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem o aumento do quadro de pessoal permanente ou a admissão de contratados a termo;
- Quando se verificarem motivos ponderosos (a lei não concretiza o que são “motivos ponderosos” mas entendemos que esta faculdade deverá ser restringida aos casos de prevenção ou reparação de prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade)

(ii) Limites (n.º3):

O trabalho extraordinário prestado nas condições do n.º 2, fica sujeito aos seguintes limites:

- 8 horas por semana;
- 96 horas por trimestre;
- 200 horas por ano.

O trabalhador incorre, assim, em desobediência se recusar a efectuar o trabalho ordenado, mas a desobediência é legítima quando não se verificarem os pressupostos ou sejam ultrapassados os limites indicados, situações em que se estará perante ordens legítimas do empregador.

(iii) Remuneração (artigo 115, n.º 1):

O trabalho extraordinário deve ser remunerado com um acréscimo sobre a remuneração normal de :

- 50% se prestado até às 20 horas;
- 100% se prestado para além das 20 horas e até à hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte.

(iv) Registo (n.º4)

As entidades empregadoras devem ter um registo do trabalho extraordinário, em moldes idênticos ao do trabalho excepcional previsto no n.º 3 do artigo 89. Entendemos, aliás, que o registo pode ser comum aos dois regimes de trabalho (excepcional e extraordinário).

Trabalho em Regime de Turnos:

^{xi} Nas situações em que o período de funcionamento da empresa ultrapasse o período normal de trabalho diário, os horários de trabalho que ocupam o mesmo posto de trabalho podem ser articulados de modo a que o final do período de trabalho de um trabalhador coincida com o início do período de trabalho de outro, através do trabalho em regime de turnos. Os turnos podem ser **fixos** (em que os trabalhadores praticam sempre os mesmos horários de trabalho, com ou sem sobreposição, correspondentes ao período de funcionamento da empresa ou estabelecimento) ou **rotativos** (que implicam a prestação de trabalho em horários diferentes, com rotação periódica de uns para outros trabalhadores). É esta última realidade a tutelada pelo presente preceito da lei do trabalho.

Nas empresas de laboração contínua, ou sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, as entidades empregadoras devem, organizar turnos de pessoal diferentes (n.º1).

O trabalho por turnos é, nos termos da lei, uma forma de organização do trabalho em que, por necessidade do regular e normal funcionamento da empresa ou estabelecimento, há lugar à prestação de trabalho em pelo menos dois períodos diários e sucessivos, sendo cada um de duração não inferior à duração média diária do trabalho e em que os trabalhadores ocupam sucessiva e rotativamente os mesmos postos de trabalho em períodos regulares de trabalho (n.º 2).

(i) Os trabalhadores por turnos têm direito:

- A que a duração de trabalho de cada turno não ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho (n.º3);
- A um dia de descanso compensatório para além do período de descanso semanal, nos turnos em regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente guardas, vigilantes e porteiros (n.º 4).
- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere muitas vezes aos trabalhadores o direito a uma prestação remuneratória complementar denominada “subsídio de turno”, que não estando previsto na lei, e na ausência de previsão em (IRCT) Instrumento de Regulamentação Colectiva do Trabalho ou de estipulação por acordo entre as partes, não é, por isso, devido.

Direito a Férias:

^{xii} As férias são interrupções da prestação de trabalho que visam proporcionar ao trabalhador um repouso anual remunerado que lhe permita recuperar as suas energias físicas e psíquicas e ainda assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

Por isso, o legislador preocupou-se em criar condições necessárias para assegurar o seu gozo efectivo garantindo a irrenunciabilidade do direito a férias, nem estas lhe podem ser negadas pelo empregador (n.º1).

Pela mesma razão, o gozo efectivo das férias não pode também ser substituído por qualquer compensação económica, salvo o disposto n.º 3: as partes podem convencionar essa substituição por uma remuneração suplementar (correspondente às férias não gozadas), devendo, contudo, o trabalhador gozar obrigatoriamente um período mínimo de 6 dias úteis.

O direito a férias é adquirido com a celebração do contrato de trabalho, ou seja, pelo simples facto da celebração do contrato de trabalho, o trabalhador adquire o direito a férias em cada ano civil.

Contudo, o facto de o direito a férias passar a existir (se constituir) logo desde o momento da celebração do contrato, não significa que ele se vença, isto é, que possa ser de imediato exigido logo pelo trabalhador daí que a lei determine que as férias “devem ser gozadas no decurso do ano civil seguinte” (n.º2), reportando-se, assim, ao trabalho prestado no ano civil anterior.

Plano de férias:

^{xiii} A marcação de férias compete ao empregador, que deve elaborar o respectivo plano em coordenação com o órgão sindical existente na empresa. (n.º1).

Na elaboração do mapa de férias, o empregador deve, contudo, atender aos interesses dos trabalhadores, proporcionando-lhes nomeadamente:

- A permuta do início ou dos períodos de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional (n.º2);
- A possibilidade de os cônjuges que trabalham na mesma empresa, mesmo que em estabelecimento diferente, gozam as férias no mesmo período (n.º4);
- O gozo ininterrupto do período de férias a que tenham direito (n.º5).

As férias devem ser “seguidas” (gozo ininterrupto), embora a lei admita a marcação de férias fraccionadas, para serem gozadas interpoladamente, desde que haja acordo entre o trabalhador e o empregador, não pondo limitação ao número de períodos interpolados de férias a que tenham direito (n.º5).

Encerramento da empresa para o gozo de férias:

A entidade empregadora pode encerrar a empresa ou estabelecimento para o gozo de férias dos seus trabalhadores, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, e pressupondo, obviamente, que a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção, o imponham ou permitam.

Embora a lei não o refira expressamente, os trabalhadores, por virtude do encerramento do estabelecimento para férias, não podem ser prejudicados no gozo efectivo do período de férias a que tenham direito.

Assim, os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento do estabelecimento (por ex., o estabelecimento encerra durante 15 dias consecutivos e há trabalhadores com direito a 30 dias de férias) têm direito a gozar o período excedente de 15 dias de férias antes ou depois do encerramento, ou co o acordo do trabalhador a receber a remuneração correspondente aos 15 dias em falta é o que resulta conjugadamente do disposto nos n.ºs 1 (o direito a férias não pode ser negado pelo empregador) e 3 (substituição do gozo de férias por uma remuneração suplementar) do artigo 98.

Regulamento Interno:

^{xiv} A elaboração de regulamentos internos de organização e disciplina só é obrigatória para as médias e grandes empresas. Contudo, os regulamentos internos que digam respeito à organização e disciplina do trabalho, antes de entrarem em vigor, têm de ser comunicados à IGT (alínea a do n.º 1 do artigo 4 do Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho) e deverão, antes desta remessa, ser enviados, para consulta, ao comité sindical da empresa ou, na falta deste, ao órgão sindical competente (n.º 2).

Uma vez aprovados, o empregador deve dar publicidade aos regulamentos internos, de modo a que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar conhecimento (n.º 4).

Seguro colectivo de acidentes de trabalho e doenças profissionais:

^{xv} O artigo 231 da lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, bem como o artigo 7 do RJATDPA, estipulam a obrigatoriedade da existência de um seguro privado, celebrado pela entidade empregadora (tomador do seguro) a favor dos seus trabalhadores, mediante o qual o empregador transfere a responsabilidade pelos danos decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais para uma companhia de seguros legalmente autorizada na República de Moçambique.

O empregador deve, assim, possuir um seguro colectivo para a cobertura de eventuais acidentes de trabalho e doenças profissionais que abranja os respectivos trabalhadores desde a data da sua admissão ao trabalho (artigo 7, n.º 3 do RJATDP).