



# BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPRESA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P.

## AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República».**

## SUMÁRIO

Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social:

**Diploma Ministerial n.º 26/2017:**

Aprova o Manual de procedimentos da Acção Inspectiva.

## MINISTÉRIO DO TRABALHO, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**Diploma Ministerial n.º 26/2017**

de 27 de Março

Havendo necessidade de definir as linhas que orientam, simplificam, harmonizam e sistematizam os procedimentos relativos à actividade inspectiva, direccionando rotinas e condutas, no uso das competências conferidas pelo ponto *i*) da alínea *a*) do artigo 3 da Resolução n.º 5/2015, de 26 de Junho, que aprova o Estatuto Orgânico do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, conjugado com alínea *a*), n.º 2 do artigo 3 do Decreto n.º 19/2015, de 28 de Agosto, que Cria a Inspeção Geral do Trabalho, determino:

Artigo 1. É aprovado o Manual de procedimentos da Acção Inspectiva, em anexo, que é parte integrante do presente Diploma Ministerial.

Art. 2. Havendo alteração do quadro normativo que rege actividade inspectiva, compete ao Ministro que superintende o sector de Trabalho, emprego e Segurança Social, actualizar e fixar o sentido e o alcance dos conteúdos previstos no manual de Procedimentos da Acção inspectiva.

Art. 3. O presente Diploma entra em vigor a partir da data da sua publicação.

Maputo, 30 de Novembro de 2016. – A Ministra do Trabalho, Emprego e Segurança Social, *Vitória Dias Diogo*.

## 1. Introdução

Os novos desafios que se colocam à Inspeção-Geral do trabalho a nível nacional e internacional, decorrentes da globalização, das novas formas de organização do trabalho, do emprego, do trabalho não declarado, dos novos riscos emergentes e da crescente precariedade das relações de trabalho, impõe uma atitude proactiva à administração do trabalho.

Considerando a relevância da actuação dos Inspectores do Trabalho na prossecução dos objectivos estratégicos, justifica-se a existência de um manual de procedimentos da actividade de inspecção e fiscalização do trabalho, que preveja as principais linhas de orientação para o exercício da actividade inspectiva.

Este manual focaliza as linhas de orientação que simplificam, facilitam, harmonizam e sistematizam os procedimentos relativos à actividade inspectiva direccionando rotinas e condutas, tornando assim previsível nos destinatários e partes interessadas a actuação dos Inspectores do Trabalho e uniformizando a sua actuação concorrendo para:

- Facilitação, sistematização das orientações técnicas, úteis para o desempenho da actividade inspectiva;
- Harmonização, reforçando a segurança jurídica e a previsibilidade da acção inspectiva;
- O enquadramento da actividade inspectiva no leque geral das normas de direito nacional e internacional.

## Compromisso com o Manual

As atribuições da IGT, determinam a vinculação dos seus profissionais a uma responsabilidade com o interesse público e o bem comum, onde as questões éticas e deontológicas são de extrema relevância.

A actuação da Inspeção do Trabalho deve ser suportada por um conjunto de referências e de comportamentos congruentes com o interesse público, impondo-se aos Inspectores do Trabalho, enquanto funcionários e agentes do Estado, uma pluralidade de deveres que encontram expressão na legislação em vigor.

## 2. Actividade Inspectiva da IGT

### 2.1 Origem e principais destinatários da actividade inspectiva

O desenvolvimento e implementação do plano de acção inspectiva enquadra-se na implementação de um plano de acção no âmbito da materialização do Programa Quinquenal do Governo, através dos planos económicos e sociais, e excepcionalmente na sequência de denúncias, reclamações sugestões apresentados ao Estado de diversas formas.

Para além dos pedidos que provêm dos principais destinatários da intervenção inspectiva (trabalhadores, empregadores e seus representantes), existe um conjunto de solicitações que decorre do cumprimento de obrigações legais (Tribunais - realização de inquéritos sumários e urgentes de acidentes de trabalho; entidades coordenadoras – licenciamento; outros serviços inspectivos – no quadro da colaboração entre serviços da administração pública).

A actividade inspectiva pode ainda, ter origem por iniciativa do dirigente do sector considerando o conhecimento da realidade e fenómenos locais, desde que devidamente fundamentada nos princípios éticos e deontológicos da Administração Pública.

O conhecimento sobre o universo dos destinatários da sua acção torna-se fundamental para seleccionar e priorizar as necessidades de intervenção, adequar metodologias que potenciem a eficácia da acção e reforçar a credibilidade da instituição.

Pode-se sistematizar os principais destinatários da intervenção inspectiva da seguinte forma:

- ✓ Os trabalhadores individualmente considerados e/ou colectivamente organizados ou representados;
- ✓ Os empregadores (sectores privado e público), individualmente considerados, mas também representados em associações de empregadores, na exacta medida dos pedidos de intervenção ou, estrategicamente enquadrados no plano de acção inspectiva, agrupados por sectores de actividade, ou através de outros critérios considerados pertinentes e adequados aos fins propostos (p. ex., dimensão da empresa, localização geográfica);
- ✓ Outros destinatários (Tribunais, entidades coordenadoras, outros serviços inspectivos nacionais e internacionais).

## 2.2 Desenvolvimento da Acção Inspectiva

A actuação do Inspector do Trabalho nos locais de trabalho, pressupõe o domínio e a utilização de um conjunto de conceitos transversais relativos a Processo Inspectivo; Visita Inspectiva; Empregador, Trabalhador, Local de Trabalho, Estabelecimento Comercial; Acidente de Trabalho, Doenças Profissionais; auto de Notícia, Auto de Advertência; Reclamação; Recurso Hierárquico; Recurso Contencioso entre outros conceitos manifestamente relevantes por forma a harmonizar e permitir o exercício e a concretização de uma linguagem comum na actividade inspectiva.

Tais conceitos, permitem apresentar a actividade inspectiva em resultados passíveis de tratamento estatístico e compilação, designadamente para efeitos de elaboração de diversos relatórios sobre o trabalho inspectivo.

Nestas circunstâncias, devem ser considerados e utilizados nas actividades de controlo inspectivo e no sistema de recolha e tratamento de dados dos sistemas de informação da IGT

## 2.3 Impulso Para Intervenção Inspectiva

A intervenção inspectiva desenvolve-se no âmbito dos planos estratégicos e de actividades aprovadas, resultando também de pedidos de intervenção.

A intervenção inspectiva deve privilegiar, sempre que possível, a planificação prevista nas respectivas fichas de projecto, nomeadamente quanto aos períodos aí definidos ou que venham a ser estipulados pela direcção da IGT e/ou pelos serviços desconcentrados.

O tratamento dos pedidos de intervenção deve considerar a legitimidade do requerente, a credibilidade da fonte e a relevância do objecto da reclamação:

Quanto à legitimidade do requerente, esta decorre do facto de este ser, ou representar, o principal destinatário da actividade inspectiva (trabalhador, entidade empregadora, estrutura representativa de trabalhadores, associação de empregadores, ou advogado em representação do seu cliente), ou consistir em outro organismo ou entidade da Administração Pública com legitimidade para tal.

No que concerne ao objecto da reclamação ou do pedido de intervenção, a priorização das eventuais intervenções inspectivas a realizar deve obedecer aos critérios de prioridade.

Relativamente à fonte da reclamação, a mesma deve estar identificada; pode excepcionar-se as reclamações que evidenciem claros indícios factuais de infracções laborais e não apenas meras considerações, suspeitas e conjunturas.

## 2.4 Prioridades na Intervenção Inspectiva

A priorização dos pedidos de intervenção e da consequente programação das visitas inspectivas deverá obedecer a critérios objectivos, tendo em conta os interesses em causa, designadamente:

- ✓ Gravidade das situações;
- ✓ Maior número de trabalhadores abrangidos;
- ✓ Relevância dos valores sociais a promover; e
- ✓ Possível efeito multiplicador gerado pela intervenção.

Devem ser objecto de prioridade as seguintes matérias:

- ✓ Situação causadora de probabilidade séria de risco de vida, ou da saúde física ou mental dos trabalhadores;
- ✓ Inquéritos de acidente de trabalho, nos termos da lei;
- ✓ Trabalhadores vulneráveis (menores, trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica, trabalhadores estudantes, trabalhadores com mais de 60 anos, trabalhadores com deficiência ou incapacidade e trabalhadores imigrantes);
- ✓ Falta de pagamento pontual da retribuição;
- ✓ Despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho;
- ✓ Violação do dever de ocupação efectiva;

Protecção de direitos colectivos e outras matérias que venham a ser consideradas prioritárias em sede de plano estratégico ou de planos de actividades.

## 2.5 Momentos da Intervenção Inspectiva

Identificam-se cinco momentos essenciais da acção inspectiva nomeadamente: Planeamento da Acção Inspectiva; Preparação da Acção Inspectiva; Realização da Visita Inspectiva; Análise e Elaboração de Informação; Decisão do Dirigente, cada um deles apresenta etapas próprias, cuja sucessão e desenvolvimento favorecem o resultado final que é a intervenção do Inspector do Trabalho.

## 2.6 Planeamento

O planeamento traduz a articulação entre a estratégia de intervenção definida, os recursos disponíveis e os diferentes pedidos dirigidos aos serviços, considerando os fenómenos emergentes que careçam de resposta por parte da IGT.

A realização de visita inspectiva, sendo a regra, pode, contudo, ser ponderada e avaliada após juízo de adequabilidade e oportunidade, tendo em conta os meios disponíveis e os resultados que se visam alcançar.

Numa perspectiva macro, este será o momento onde são equacionadas eventuais situações de articulação com outros serviços desconcentrados ou com outras entidades, com programação de visitas conjuntas, as quais podem ocorrer por iniciativa ou solicitação de qualquer das partes.

O conhecimento de diversas situações de falta de regulamentação no mesmo sector de actividade, na mesma entidade ou na mesma área de intervenção, pode determinar o planeamento de acções específicas que garantam resultados com efeito multiplicadores.

## 2.7 Preparação da Acção Inspectiva

Na preparação da visita inspectiva, identificam-se duas etapas essenciais: pesquisa e organização. O planeamento e a preparação adequados da visita inspectiva são cruciais para o seu sucesso.

Por regra, a visita inspectiva realiza-se sem aviso prévio, ou seja, não é anunciada, de forma a garantir ao inspector a observação e verificação das condições que efectivamente existem no local de trabalho, facilitando a evidência da prova.

Sempre que exista justificação para o efeito, a visita pode ser anunciada, no sentido de garantir a presença de interlocutores específicos, ou no quadro de intervenções com metodologias específicas que aconselhem esse tipo de procedimento.

### 2.8 Visita Inspectiva

A visita inspectiva, efectuada em regra por uma equipa de dois inspectores, é um momento importante para verificação e recolha dos elementos necessários à acção.

Antes de iniciar a visita o Inspector do Trabalho decide (dependendo da natureza e objectivos da intervenção) quais os interlocutores essenciais ao desenvolvimento da sua intervenção, podendo fazer-se acompanhar, se estrategicamente adequado, pelo empregador, representante dos trabalhadores e/ou trabalhador afecto a determinado departamento/serviço, representante sindical, técnico de segurança e saúde no trabalho e/ou médico do trabalho e perito indicado pela IGT.

A visita deve ser feita sem acompanhamento se o Inspector do Trabalho entender que a presença de qualquer das pessoas referidas no parágrafo anterior pode impedir a recolha de informação ou constringer a audição dos trabalhadores no local de trabalho.

### 3.0 Início da Visita

Em regra, o Inspector deve informar da sua presença ao empregador ou seu representante e o(s) representante(s) dos trabalhadores na empresa, desde que tal não prejudique o propósito da investigação. Se não se identificar no início da visita devido àquela estratégia de investigação, o Inspector deverá sempre fazê-lo em momento posterior.

Sem prejuízo do rigoroso cumprimento do dever de sigilo, o Inspector deve identificar o objecto e o contexto que envolve a visita a efectuar.

Deve também, e desde que não se mostre contrário ao objectivo da visita, clarificar o percurso inspectivo que vai ser realizado, o acompanhamento que é requerido e a documentação a consultar.

Nos casos de recusa de acesso ou obstrução ao exercício da acção inspectiva, o Inspector pode solicitar a colaboração das autoridades policiais, tomando as medidas preventivas e as recomendações desenvolvidas no ponto relativo às vicissitudes da intervenção inspectiva. Durante a visita o Inspector do trabalho deve salvaguardar o direito a ouvir os trabalhadores e qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho, a sós.

### 3.1 Desenvolvimento da Visita

Dependendo da natureza e objectivos da intervenção, o Inspector do Trabalho desenvolve a visita pela deslocação a um ou mais postos de trabalho, verificando situações, identificando trabalhadores, obtendo informação junto das organizações representativas de trabalhadores e/ou solicitando/requisitando e analisando a documentação considerada pertinente que tenha sido disponibilizada.

No decurso da visita, e sempre que seja relevante para o desenvolvimento da acção inspectiva o Inspector do Trabalho efectua registos fotográficos, imagens em vídeo e medições; pode também recolher e levar para análise amostras de produtos, materiais e substâncias utilizados nos locais de trabalho, dando conhecimento do facto ao empregador ou ao seu representante.

### 3.2 Visita no âmbito das relações laborais/da segurança e saúde no trabalho

Na visita, o Inspector do Trabalho deve obter o máximo de elementos possíveis relativamente à situação objecto da

intervenção, devendo também verificar a afixação dos documentos obrigatórios.

O Inspector do Trabalho deve utilizar os métodos, instrumentos e procedimentos que, no caso concreto, forem considerados adequados, nomeadamente os disponíveis na área de recursos partilhados da IGT - fluxogramas, listas de verificação e outros.

Na visita inspectiva para os domínios de segurança e saúde no trabalho, o Inspector do Trabalho deve percorrer o local em inspecção de forma sistemática, de preferência seguindo o processo produtivo.

### 3.3 Visita no âmbito de um acidente de trabalho/doença profissional

As visitas no âmbito de inquérito de acidente de trabalho ou de doença profissional o apuramento das situações e circunstâncias que estiveram na origem do acidente de trabalho ou da doença profissional, desencadeando o estudo das condições do trabalho na empresa/organização em causa e uma análise global da situação de trabalho, devendo seguir as regras e procedimentos em vigor, bem como as orientações de serviço relativas à sua realização.

O inquérito destina-se a conhecer o conjunto de causas (próximas e distantes) do acidente de trabalho ou da doença profissional, tendo em vista criar condições para que estas não se repitam, designadamente através do estudo e análise das medidas de prevenção e de protecção mais adequadas.

Deste deve resultar a proposta de aplicação e acompanhamento da implementação, pelo empregador, das medidas de controlo dos riscos profissionais que se revelarem necessárias à sua eliminação ou minimização.

### 3.4 Visita no âmbito do licenciamento industrial

As vistorias e auditorias no contexto de licenciamento industrial decorrem de acordo com o respectivo quadro legal.

Com efeito, e no quadro das competências do Inspector do Trabalho, compete-lhe emitir parecer e realizar vistorias conjuntas com outros organismos no âmbito de processos de licenciamento relativos à instalação, alteração e laboração de estabelecimentos, tendo em vista a prevenção de riscos profissionais.

As visitas efectuadas integram-se num processo de vistoria/auditoria em matéria de segurança e saúde no trabalho; como tal, salvaguardando as situações de perigo grave e iminente que exijam uma actuação imediata por parte do Inspector do Trabalho, todas as medidas de segurança determinadas pelo Inspector são formalizadas no auto de vistoria.

### 3.5 Visita conjunta

Sempre que seja identificada a necessidade de intervenção conjunta com outras entidades, deve ser seguido o planeamento e preparação previamente elaborado, garantindo a articulação e respeitando o carácter profissional de todas, bem como:

- ✓ Conhecer e respeitar as competências e formas de intervenção de cada entidade;
- ✓ Assegurar a articulação em função da estratégia do acto inspectivo, por forma a garantir o efeito útil da intervenção.

Sempre que sejam envolvidos profissionais de outros serviços, deve se ter em atenção:

- ✓ As estratégias definidas para a intervenção e os procedimentos a adoptar perante as irregularidades detectadas;
- ✓ A harmonização do acto inspectivo e dos instrumentos a adoptar, por forma a garantir um entendimento lógico e previsível da intervenção.

### 3.6 Termo da visita

No termo da visita ao local de trabalho, o Inspector do Trabalho, assegurando que não coloca em causa o objectivo da acção, deve informar:

- ✓ O empregador, ou o seu representante, sobre os resultados obtidos, os procedimentos aplicados ou a aplicar e/ou a perspectiva sobre a actuação subsequente;
- ✓ O representante dos trabalhadores na empresa (elemento da comissão de trabalhadores, delegado sindical, dirigente sindical, representante para a segurança e saúde no trabalho) sobre os resultados obtidos e/ou perspectiva sobre a actuação subsequente;
- ✓ Outros intervenientes, designadamente o coordenador de segurança, o técnico de segurança, o médico do trabalho.

Para esse efeito pode, nomeadamente:

- ✓ Resumir o nível de cumprimento detectado, em matéria de relações de trabalho e de segurança e saúde no trabalho;
- ✓ Enunciar as irregularidades detectadas, o seu fundamento legal e as respectivas consequências;
- ✓ Prestar informação sobre a forma mais adequada de regularizar/corriger as irregularidades identificadas;
- ✓ Enumerar as boas práticas relevantes verificadas, solicitando autorização para divulgação das mesmas junto de outros empregadores e das entidades integrantes da rede de prevenção de riscos e ou acidentes de trabalho;
- ✓ Assegurar que o empregador tenha consciência da importância do cumprimento dos normativos em vigor;
- ✓ Fornecer informação sobre onde encontrar elementos com vista à adopção de melhores soluções, sempre que tal seja possível.

### 4. Análise e elaboração de informação

No seguimento da visita inspectiva, o Inspector do Trabalho analisa, sistematizando, os factos apurados e o respectivo enquadramento jurídico-legal.

Esta etapa permite determinar a eventual necessidade da realização de outros procedimentos, de notificação para apresentação de documentos ou para determinação de nova visita inspectiva para verificação do cumprimento de medidas anteriormente determinadas.

#### 4.1 Registo da Actividade Inspectiva

A actividade inspectiva é obrigatoriamente objecto de registo manual e ou por sistema informático existente para o efeito. Considerando que é necessário, a todo o momento, informação actualizada sobre a actividade inspectiva, a inserção de dados deve ser realizada o mais urgente possível da data da ocorrência do evento que justifica o próprio registo.

O registo dos dados respeitantes à actividade inspectiva levada a cabo pelo Inspector do Trabalho (designadamente sobre visitas, procedimentos adoptados, entidades empregadoras intervencionadas, número e natureza dos trabalhadores identificados, apuramentos efectuados, etc.) assume especial relevância, na medida em que a informação constante do sistema de informação é essencial para:

- Dar resposta às necessidades de produção de informações e estatísticas decorrentes de imperativos legais ou de compromissos internacionais assumidos pelo Estado Moçambicano;

- Avaliar os resultados das actividades desenvolvidas pela IGT no quadro das estratégias nacionais de intervenção que se desdobram em,

- ✓ Avaliar o desempenho dos serviços e dos respectivos dirigentes e funcionários;
- ✓ Apoiar a tomada de decisões por parte da respectiva direcção;
- ✓ Fornecer informação relevante ao inspector do trabalho sobre as entidades empregadoras, no âmbito do processo de recolha de informação, previamente à realização de visita inspectiva.
- ✓ Recolha de informação necessária à definição de estratégias de intervenção por sector de actividade, região, tipologia de irregularidades, etc.
- ✓ Permitir a realização de análises e estudos diversos sobre o cumprimento da lei.

#### 4.2 Realização da Segunda ou outras visitas

Quando no âmbito do processo inspectivo determine-se adopção de medidas, quer em matéria de relações de trabalho, quer de segurança, saúde e higiene no trabalho, deve, em regra, realizar-se uma segunda visita inspectiva, para verificar o nível de acolhimento e regularização das medidas que tenham sido tomadas.

Se, após um juízo de adequabilidade e oportunidade, baseado na análise da documentação, nos factos apurados e nos procedimentos desenvolvidos no decurso do processo, o Inspector do Trabalho entender que não é necessária a realização de uma segunda visita, deve referi-lo expressamente na informação (nomeadamente em processos cujo âmbito permite, pela verificação documental, aferir do cumprimento da lei).

#### 4.3 Formato e Conteúdo do Relatório da Informação

O relatório/informação de intervenção inspectiva constitui uma importante fonte de informação e deve conter todos os dados relevantes que sustentam a tomada de decisão.

O relatório é o reporte escrito dos resultados obtidos na visita inspectiva efectuada e na análise documental, no qual se relata a situação denunciada (se for o caso), a situação encontrada, o que foi averiguado, os procedimentos adoptados (ou não) e sua fundamentação, bem como a avaliação final da intervenção inspectiva, considerando os objectivos predefinidos e os resultados alcançados, isto é, o grau de transformação do local de trabalho onde ocorreu a acção, salientando, também, as irregularidades voluntariamente corrigidas e a consequente melhoria das condições do trabalho.

Salienta-se a importância da adopção de um formato padronizado para os relatórios de intervenção inspectiva, na medida em que só assim é possível assegurar a orientação do processo de apuramento dos factos e, concomitantemente, agregar, interpretar e comparar as respectivas informações.

##### Estrutura da informação/relatório:

1. Identificação do empregador;
2. Assunto;
3. Impulso da acção inspectiva (Plano de actividades/solicitação externa/outra);
4. Enquadramento/objectivos da acção (domínio das relações de trabalho e/ou de segurança e saúde no trabalho, com identificação concreta das matérias);
5. Caracterização da acção (abrangência, metodologia e interlocutores, referência aos documentos analisados);
6. Descrição factual (estruturada por domínios – relações de trabalho/segurança e saúde, descrição do que foi verificado, eventual remissão para listas de verificação ou outros documentos);

7. Análise (estruturada por domínios – relações de trabalho / segurança, saúde e higiene no trabalho, análise das situações sob o ponto de vista técnico-jurídico mediante consulta à legislação; eventual análise sob o ponto de vista económico ou social);
8. Procedimentos inspectivos (explicação/justificação da adopção ou não dos procedimentos inspectivos);
9. Conclusão (menção do resultado obtido, nomeadamente do grau de transformação do local de trabalho);
10. Proposta de desenvolvimento.

A este propósito importa salientar que os procedimentos de acção inspectiva adoptados devem constar em anexo à respectiva informação.

#### 4.4 Decisão do Inspector-Geral e ou do Delegado Provincial

Após a análise do relatório/informação do processo inspectivo, elaborado pela brigada inspectiva, este é objecto de decisão pelo dirigente, ao qual incumbe, designadamente:

- Apreciar a suficiência e a adequação da investigação realizada;
- Apreciar a legalidade dos procedimentos adoptados;
- Assegurar a comunicação institucional entre a IGT e as entidades externas ao processo (tribunais, entidades e autoridades públicas, etc.) e, em sede de conclusão do processo inspectivo, com as entidades que o impulsionaram.

As decisões do dirigente, relativamente ao relatório/informação do processo inspectivo, podem ser:

- ✓ Encerramento do processo e subsequente arquivamento;
- ✓ Concordância com as propostas efectuadas;
- ✓ Correção ou esclarecimento;
- ✓ Envio do resultado final e os autos de notícia aos destinatários sujeitados a intervenção inspectiva.

#### 4.5 Disponibilização do Relatório/Informação

Enquanto não for proferida decisão final, o relatório da intervenção inspectiva não pode ser divulgado.

Trata-se de uma forma de assegurar, simultaneamente, a procura da verdade material, a protecção relativamente a influências externas indevidas e a preservação da confidencialidade de eventuais fontes de denúncia e de segredos de comércio e fabrico.

Muita da informação contida no relatório diz respeito a condições/factos particulares de determinado local de trabalho, que foram recolhidos pelo inspector, considerando a sua pertinência e utilidade para a boa resolução de situações concretas – circunstância que tende a limitar a possibilidade de utilização da informação por outros.

Após decisão final e arquivamento do processo, o acesso ao relatório de intervenção inspectiva far-se-á ao abrigo da lei em geral, com destaque para a Lei do Procedimento Administrativo, Lei do Direito de Acesso a Informação e SNAE. Assim, este documento é de acesso livre e generalizado, desde que salvasse-se os termos que regem o acesso a informação legalmente reservada. A referida lei, mesmo nos documentos administrativos de acesso restrito, permite a sua comunicação parcial sempre que seja possível restringir a informação relativa à matéria reservada.

O expurgo de todos os elementos e informações reservadas, deve ser efectuado de forma a garantir a total confidencialidade dos interlocutores e pessoas visadas com a acção inspectiva, os segredos de fabrico ou de comércio ou de processos de exploração, bem como das fontes de denúncia.

No final do processo inspectivo (ou durante a sua execução se tal se justificar) deve ser prestada informação escrita relevante à entidade empregadora e/ou outras partes interessadas sobre

a conclusão do processo inspectivo, referindo a adopção de procedimentos coercivos e ou não coercivos se existirem;

A informação as pessoas ou entidades, que não o empregador ou o seu representante, sobre os procedimentos inspectivos a aplicar, não pode:

- ✓ Ser transmitida em momento anterior àquele em que o empregador ou o seu representante dela possa ter conhecimento (por exemplo, só deve ser dada informação sobre a adopção de procedimento coercivo depois de o infractor ser informado do mesmo);
- ✓ Ser garantido que o mesmo não é violado e que a informação em causa não possa ser utilizada para suportar interesses de parte.

Concluído o processo inspectivo, deve ser devolvida a documentação original que haja sido solicitada; só deve ficar arquivada no processo a documentação que for necessária para efeitos de prova (nomeadamente a que constitui anexo dos autos de notícia).

#### 5. Vicissitudes da Intervenção Inspectiva

Prevenção de incidentes durante a inspecção

- Estudo do processo documental da empresa, incluindo o registo de incidentes;
- Identificação de potenciais empresas de risco e obrigação de registo imediato de qualquer incidente;
- Âmbito ou natureza das questões suscitadas: inspecções nocturnas, empresas isoladas e trabalho totalmente não declarado determinam cuidados acrescidos;
- Face aos indícios recolhidos na preparação da visita inspectiva deve equacionar-se:
- Equipas, em regra, com um mínimo de 2 inspectores do trabalho;
- Utilização de telemóvel com o contacto do superior hierárquico e da autoridade policial mais próxima do local da intervenção;
- Recolha de informações junto de outros serviços públicos;
- Contactos com autoridade policial para agendar intervenção conjunta.
- Estacionar a viatura de forma a assegurar uma partida rápida.
- Ao chegar ao local, identificar-se de forma clara, exibindo o cartão de identificação.
- Perante dificuldades injustificadas de entrada e ou acesso, esclarecer o interlocutor sobre o seu poder para visitar e inspecionar qualquer local de trabalho, a qualquer hora do dia ou da noite e sem necessidade de aviso prévio.
- Mantendo-se a oposição, a empresa deve ser informada sobre as consequências sancionatórias que tal comportamento implica.
- Persistindo a recusa, deve solicitar-se o apoio das autoridades policiais e contactar o superior hierárquico.
- Durante a visita, em situações aparentemente suspeitas, ter em mente a configuração das instalações e não se deixar conduzir para locais isolados.
- Identificar indivíduos problemáticos ou conflituosos, de modo a lidar com eles de forma apropriada.
- Interromper a visita inspectiva e abandonar o local, se considerar que as circunstâncias em que se encontra a realizar a sua missão (agressividade, linguagem ofensiva, insultos, violência, ameaças, etc.) não permitirem efectuar a inspecção em condições normais e poderem conduzir à violação da sua integridade física ou moral.

- Se adequado, recorrer de imediato às autoridades policiais, dando conhecimento ao superior Hierárquico e realizar nova visita inspectiva.
- Não sendo adequado, regressar ao serviço, elaborar relatório detalhado dirigido ao superior hierárquico, com vista a definir os procedimentos para uma nova inspecção, sem prejuízo de outras acções que venham a ser consideradas oportunas.

## 6. Procedimentos Inspectivos

A acção inspectiva, em qualquer das suas modalidades, tem sempre como objectivo a promoção da melhoria das condições do trabalho, em todas as suas vertentes, concorrendo para o trabalho digno, paz e estabilidade laboral.

No decurso de uma acção inspectiva, o Inspector do Trabalho promove a melhoria das condições de trabalho, adoptando o procedimento inspectivo mais adequado à situação concreta, de acordo com os critérios legais enquadradores de cada procedimento e tendo por base o princípio da legalidade, imparcialidade, proporcionalidade e igualdade no tratamento das diversas situações.

Todos os procedimentos inspectivos devem ser formalizados e assinados pelo Inspector que os assume.

Os procedimentos de acção inspectiva não constituem um fim em si mesmos - antes, devem ser entendidos como meras ferramentas ou instrumentos cuja adopção se destina exclusivamente a assegurar a prossecução da função de inspecção do trabalho em cada local de trabalho.

Devem, pois, ser entendidos como meios através dos quais o Inspector do Trabalho procura garantir a melhoria das condições do trabalho nos locais de trabalho objecto da sua acção.

Os procedimentos de acção inspectiva susceptíveis de adopção por parte dos Inspectores do Trabalho incluem:

- ✓ Recomendação;
- ✓ Advertência;

### Autos de Notícia:

- Auto de advertência;
- Auto de notícia

### Notificações:

- Notificações com prazo:
  - Notificação para apresentação de documentos;
  - Notificação para apuramento de quantias em dívida aos trabalhadores;
  - Notificação para apuramento de quantias em dívida à segurança social;
  - Notificação para tomada de medidas de segurança e saúde no trabalho
- Notificações imediatamente executórias:
  - Notificação para fazer cessar de imediato a actividade de menor;
  - Notificação para suspensão imediata de trabalho em situação de perigo iminente e grave a vida do trabalhador;
  - Outras Notificações.
- Participações:
  - Participação a entidade externa;
  - Participação ao Ministério Público;
  - Participação a outras entidades.

Procedimentos específicos, respeitantes à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado:

- Auto por utilização indevida do contrato de prestação de serviços;
- Notificação por utilização indevida do contrato de prestação de serviços;
- Participação por utilização indevida do contrato de prestação de serviços.

### Inquéritos:

- Inquérito de acidente de trabalho;
- Inquérito de doença profissional.

## 7.0 Recomendação

A recomendação é um procedimento de natureza não coerciva, utilizado no âmbito da actividade de controlo inspectivo, suportado em referenciais técnicos reconhecidos, relativamente a factuais omissas - não previstas especificamente na lei ou não tipificadas como contravenção, traduzindo uma actividade de conselho sobre a melhor forma de lhes dar cumprimento, (legislação Nacional, Convenção n.º 81 e Convenção n.º 129 ambas da OIT).

### 7.1 Advertência

A advertência encontra-se prevista na Legislação nacional, na convenção n.º 81 e na Convenção n.º 129 todos da OIT, nos quais é consagrada a possibilidade do Inspector do Trabalho fazer advertências ou dar conselhos em lugar de intentar ou recomendar quaisquer procedimentos coercivos.

A adopção deste procedimento deve ter em consideração o comportamento do infractor e a eficácia esperada quanto aos resultados e prioridades da acção inspectiva, podendo ser adoptado sempre que:

- As contravenções consistem em irregularidade sanável da qual não resulte já consolidado, de forma irrecuperável, um prejuízo sério para os trabalhadores ou para terceiros, para a administração do trabalho ou para a segurança social;
- Não existam indícios que permitam inferir da existência de conduta dolosa no incumprimento da lei;
- Fundar-se num juízo de prognose sobre a adesão ao cumprimento da lei por parte da entidade inspecionada.
- Caso haja incumprimento das medidas advertidas devem ser adoptados procedimentos coercivos.

### 7.2 Auto de Advertência

O auto de advertência é aplicável relativamente a infracções classificadas como leves e das quais ainda não tenha resultado prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social.

Deve conter a indicação da infracção verificada, as medidas recomendadas ao infractor e o prazo para o seu cumprimento.

Caso não sejam cumpridas as medidas recomendadas devem ser adoptados procedimentos coercivos.

No caso de levantamento de auto de notícia por desrespeito das medidas recomendadas em auto de advertência, multa pode ser elevada até ao valor mínimo do grau que corresponda à infracção praticada com dolo.

A medida do incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência é atendível na determinação da medida da coima.

### 7.3 Notificação para apresentação de documentos

No exercício da sua actividade, o Inspector do Trabalho pode requisitar com efeitos imediatos ou notificar para apresentação nos serviços da IGT, para examinar e copiar, documentos e outros registos que interessem para o esclarecimento de factos relevantes no domínio das relações de trabalho e de segurança higiene e saúde no trabalho.

A notificação para apresentação de documentos é um procedimento de apoio à investigação, devendo o número de documentos solicitados restringir-se ao estritamente necessário e que não é possível obter através de outra forma, nomeadamente, mediante documentação já entregue nos serviços da IGT no âmbito de outros processos inspetivos, mediante informação prestada através de comunicações obrigatórias aos serviços da administração pública.

O incumprimento da notificação para apresentação de documentos, para além de se constituir como uma contravenção, é também susceptível de configurar a prática de um crime de desobediência qualificada, nos termos previstos, na lei.

O incumprimento da notificação para apresentação de documentos traduz-se, em regra, no levantamento de um auto de notícia pela prática da correspondente contravenção leve e, concomitantemente, no envio de participação ao Ministério Público, acompanhada do respectivo auto de notícia e da notificação para apresentação de documentos em causa

### 7.4 Notificação para apuramento de quantias em dívida aos trabalhadores e/ou à segurança social

Trata-se de um procedimento de acção inspectiva que visa assegurar o pagamento de quantias devidas a trabalhadores ou à segurança social.

O apuramento de quantias em dívida é obrigatório quando estejam em causa créditos dos trabalhadores, podendo também ser efectuado relativamente a créditos da segurança social devendo, neste caso, ser a situação comunicada ao INSS.

No entanto, tratando-se de créditos à segurança social relativos a falso trabalho independente, falta de comunicação obrigatória da admissão de trabalhadores à segurança social ou trabalho não declarado, tal apuramento é obrigatório.

O apuramento de quantias em dívida deve atender ao prazo de prescrição da infracção que estiver em causa, indicar as disposições legais ou convencionais infringidas, o (s) trabalhador (es) concretamente afectado (s), o período a que respeita, e sendo caso disso, as medidas recomendadas ao infractor e o respectivo prazo (notificação para pagamento de quantias em dívida).

Em caso de incumprimento pelo empregador da notificação referida, o apuramento realizado pelo inspector constitui título executivo.

### 7.5 Notificação para tomada de medidas de segurança e saúde no trabalho

Constitui o procedimento inspectivo adequado à determinação das modificações necessárias a assegurar, nos postos de trabalho, o cumprimento das disposições relativas à segurança higiene e saúde dos trabalhadores, dentro de um prazo fixado pelo Inspector.

Na notificação para tomada de medidas devem constar, entre outras, as seguintes indicações: número de trabalhadores afectados, descrição das situações irregulares verificadas, medidas de prevenção e protecção, segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho.

O Inspector deve, sempre que possível, referir quais as situações que darão origem ao levantamento de auto de notícia.

### 7.6 Notificação para a suspensão imediata dos trabalhos

A notificação para suspensão imediata de trabalhos, destina-se, no essencial, a fazer cessar, de imediato, os trabalhos em curso que

representem um perigo grave ou probabilidade séria da verificação de lesão da vida, integridade física ou saúde dos trabalhadores e ou violação das disposições legais relativas para a relação contractual, contudo é uma medida excepcional devendo, caso seja tomado ser sujeita a homologação por entidade competente no prazo de 24 horas.

Das situações verificadas causadoras da probabilidade de risco de vida, integridade física ou saúde dos trabalhadores;

Dos trabalhos imediatamente suspensos, deverá a notificação de suspensão imediata de trabalhos ser assinada pelo notificado que deve também indicar a qualidade em que assina e o número do Bilhete de identidade e ou outro documento de identificação civil.

O infractor deve ser advertido que o incumprimento da notificação é susceptível de configurar a prática de um crime de desobediência.

Tendo em conta a gravidade dos riscos em termos de probabilidade de ocorrência e severidade dos danos a que estiveram sujeitos os trabalhadores, as infracções subjacentes a uma notificação para suspensão imediata de trabalhos devem ser objecto de levantamento do competente auto de notícia.

### 7.7 Notificação do levantamento da suspensão de actividade

Os trabalhos que tenham sido suspensos por via de uma notificação para suspensão imediata de actividades só podem ser retomados com autorização expressa da entidade que homologou a suspensão.

Tal autorização é formalizada através da adopção, pelo Inspector do Trabalho, de uma notificação de autorização para recomeço de trabalhos, após analisadas e avaliadas favoravelmente as medidas de prevenção e protecção propostas pelo infractor - constantes do requerimento por este apresentado à IGT a requerer a autorização para a retoma dos trabalhos - e após nova visita inspectiva para comprovar essas medidas.

### 7.8 Notificação para fazer cessar de imediato a actividade de menor

O Inspector do Trabalho deve notificar o empregador para fazer cessar de imediato a actividade de menor, quando verificar:

1. A prestação de trabalho por parte de menor que não tenha completado a idade mínima de admissão (15 anos de idade), não tenha concluído a escolaridade obrigatória e não disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.
2. A prestação de actividade por menor, em trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral e, como tal, sejam proibidos ou condicionados, nomeadamente no que concerne às actividades, agentes, processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados a menor.

Neste contexto, quando verificados os factos acima referidos, e sem prejuízo da elaboração e entrega ao empregador da notificação para fazer cessar de imediato a actividade de menor, o Inspector do Trabalho deverá também levantar os competentes autos de notícia, elaborar e remeter ao Ministério Público a competente participação crime (juntamente com os autos de notícia referentes às contravenções cometidas), ao mesmo tempo que deverá também remeter competente participação à entidade competente.

Da notificação para fazer cessar de imediato a actividade de menor deve constar, designadamente, a identificação do empregador e do respectivo representante legal, data, hora e local da verificação da infracção, identificação completa do menor e respectiva escolaridade, descrição da actividade concreta que se encontrava a realizar o menor, quadro normativo sustentador

da notificação e cominação de que se o empregador não fizer cessar de imediato a actividade do menor, incorre no crime de desobediência qualificada.

### 7.9 Auto de notícia

O auto de notícia é um procedimento coercivo que, visa assegurar o cumprimento da lei no sentido de promover a melhoria das condições de trabalho, com fundamento jurídico previsto tanto na Legislação nacional, bem como na Convenção n.º 81 e Convenção n.º 129 ambos da OIT. o auto de notícia deve ser levantado pelo Inspector do Trabalho quando, no exercício das suas funções, verificar ou comprovar, pessoal e directamente, ainda que por forma não imediata, qualquer infracção a normas integradas no âmbito de competência da IGT punível com coima.

Para tanto, é essencial que o auto contenha todos os factos que permitam caracterizar, como contravenção o comportamento praticado ou omitido.

Do auto de notícia deve constar, designadamente:

- A data e hora do levantamento do auto; o nome e a categoria do autuante;
- A identificação e a residência do infractor;
- A sede da pessoa colectiva e a identificação e residência de todos os respectivos Gerentes, Administradores ou Directores (quando o responsável pela contravenção for uma pessoa colectiva ou equiparada);
- A identificação e a residência do subcontratante e do contratante principal (no caso de subcontrato);
- As disposições legais infringidas;
- A moldura sancionatória aplicável;
- Os factos que constituem a contravenção e que foram verificados pelo Inspector do Trabalho, incluindo os referentes à imputação subjectiva a data, a hora, o local e circunstâncias em que foram praticados;
- Os elementos de prova disponíveis. (fotos, vídeos, testemunhas etc).

#### a. Critérios de Cálculo de Multa

Nos termos legais, o cálculo de multas observa os critérios de generalidade e especificidade:

#### Quanto a generalidade:

A multa é fixada em cinco a dez salários mínimos em vigor no sector de actividades do infractor, de acordo com a gravidade da infracção.

#### Quanto a especificidade:

A multa ou coima é fixada em três a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade do infractor por cada trabalhador abrangido pela infracção.

No que tange a contratação ilegal de mão-de-obra estrangeira a determinação de multa é fixada em cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador estrangeiro abrangido pela infracção.

Na falta de declaração do salário do trabalhador estrangeiro ilegal pela empresa infractora, o cálculo da multa recorrer-se-ia ao salário da categoria em que o cidadão estrangeiro encontra-se inserido.

### 7.10 Participação

Procedimento adoptado havendo a prática de infracções que constituem contravenções laborais mas que, não se enquadram no âmbito das atribuições e competências do Inspector do Trabalho, este, deverá instruir o processo para entidade competente com base nos seguintes elementos: provas de que disponha; identificação e residência de, pelo menos, duas testemunhas e o máximo de cinco, independentemente do número de contravenções em causa;

nome e categoria do participante; disposições legais infringidas; factos que constituem a contravenção (incluindo os respeitantes à imputação subjectiva); dia, hora, local e circunstâncias em que foram cometidos; identificação e residência do arguido (se for uma pessoa colectiva, sede, identificação e residência dos respectivos gerentes, administradores ou directores e, no caso de subcontratado, identificação e residência do subcontratante e do contratante principal) e de eventuais responsáveis solidários e em comparticipação.

### 7.11 Participação a outras entidades

Comunicação através da qual se dá informação a outras entidades de situações irregulares relacionadas com as condições do trabalho que se enquadrem no âmbito das suas competências.

Nesta participação devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos: norma legal ao abrigo da qual é efectuada; nome e categoria do participante; factos que constituem a infracção e normas legais violadas; dia, hora, local e circunstâncias em que a infracção foi praticada; elemento subjectivo, susceptível de permitir aquilatar o grau de culpa ou dolo do agente; a identificação dos agentes (nome/denominação social, NUIT, morada/sede social, representantes legais, etc.); e, bem assim, as provas de que o participante disponha e a identificação e residência de eventuais testemunhas.

### 7.12 Participação Crime

Nos termos da legislação processual e substantiva, é obrigatória a denúncia ao Ministério Público dos factos susceptíveis de configurar algum crime, previsto e punido pelo Código Penal, quando o Inspector deles tomar conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.

Desta participação devem constar, designadamente, as seguintes indicações:

Norma legal ao abrigo da qual é efectuada; nome e categoria do participante; factos que constituem crime; normas legais violadas; dia, hora, local e circunstâncias em que o crime foi cometido; elemento subjectivo (susceptível de iniciar ou comprovar a consciência do agente relativamente à ilicitude do acto e à censurabilidade da sua prática, bem como a sua intenção de realizar o facto, a previsão do facto como consequência necessária da sua conduta, ou a conformação da realização do facto como consequência possível da sua conduta); e tudo o mais que tiver sido apurado acerca da identificação dos agentes (nome/denominação social, morada/sede social, representantes legais, etc.) e dos ofendidos, bem como os meios de prova conhecidos, nomeadamente das testemunhas que puderem depor sobre os factos.

Desta participação devem constar, entre outros, a identificação do dispositivo legal ao abrigo do qual é efectuada a participação, do agente do crime, sede e NUIT (se possível), dos factos passíveis de constituírem responsabilidade criminal e local, data e hora onde foram verificados, dos elementos de prova conhecidos, nomeadamente das testemunhas que puderem depor sobre os factos e dos normativos legais infringidos.

### 7.13 Participação crime por desobediência

São comunicadas ao Ministério Público, para efeitos de instauração de procedimento criminal, as seguintes situações:

- Desobediência à notificação de suspensão imediata de trabalhos nos termos da legislação Penal conjugado com o Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho e do regime processual das contravenções laborais e da segurança social;
- Desobediência à notificação para cessação imediata do trabalho de menor com idade, habilitação ou capacidade física e psíquica inferior à legal ou que realize trabalhos proibidos.



- Falta de apresentação deliberada à IGT dos documentos e outros registos por esta requisitados que sejam essenciais para o esclarecimento de quaisquer situações laborais e/ou que sejam ocultados, destruídos ou danificados.

Na participação crime por desobediência devem constar os mesmos elementos que em qualquer outra participação crime.

#### **7.14 Auto por utilização indevida do contrato de prestação de serviços**

Considera-se uso indevido do contrato de prestação de serviços quando de forma aparentemente autónoma e em condições características do contrato de trabalho um determinado indivíduo executa a sua actividade sob orientação e direcção de outrem com direito a retribuição ou remuneração.

Neste caso o Inspector do Trabalho, deve lavrar um auto de notícia onde relata os factos verificados que indicem a existência de uma relação de trabalho, dando particular relevo/ênfase ao elemento da subordinação jurídica e ou subordinação económica.

#### **7.15 Notificação para regularização da situação do trabalhador identificado a prestar actividade por forma aparentemente autónoma**

Notificação da entidade beneficiária da actividade para, no prazo definido pelo Inspector, demonstrar a regularização da situação do trabalhador, apresentando documentos que provem o reconhecimento da existência de contrato de trabalho desde a data do início da relação laboral ou, se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

#### **7.16 Inquérito de acidente de trabalho ou de doença profissional**

O inquérito de acidente de trabalho ou de doença profissional é um instrumento de prevenção por excelência.

O inquérito consubstancia a investigação levada a cabo sobre as circunstâncias em que ocorrem acidentes de trabalho ou doenças profissionais com vista ao desenvolvimento de medidas de prevenção adequadas nos locais de trabalho.

Estes inquéritos são efectuados:

- Nos casos determinados legalmente;
- A pedido do Ministério Público junto dos Tribunais, caso em que têm como característica serem urgentes e sumários.

As regras e metodologias a adoptar na acção inspectiva, no domínio dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais, constam de orientações internas da IGT.

### **8. Outros Apoios à Actividade Inspectiva**

O Inspector do Trabalho, quando necessário, propõe ao dirigente o apoio de outras entidades, existindo o dever recíproco de estas prestarem a colaboração que lhes for solicitada, dentro dos limites legais, designadamente no que concerne:

- Ao apoio de peritos externos – por exemplo, em caso de acidente, ou outras ocorrências potenciadoras de acidente ou doença profissional;
- À colaboração das autoridades policiais no sentido de assegurar a realização das acções inspectivas em condições de segurança pessoal, nomeadamente quando existam circunstâncias indiciadoras de ambiente hostil, bem como, sempre que a natureza das acções inspectivas a levar a cabo assim o exijam;
- À colaboração de outros serviços da administração pública com funções inspectivas, para participação em acções inspectivas conjuntas, em razão da transversalidade das matérias em análise;

- Ao apoio de outros serviços da administração pública, no fornecimento de informação essencial à análise e avaliação das relações de trabalho, com os limites previstos na lei;
- À colaboração das entidades policiais na disponibilização de relatórios de ocorrências e registos fotográficos;
- Ao apoio de outras entidades, públicas ou privadas, na elaboração e disponibilização de relatórios de peritagem de máquinas e equipamentos de trabalho;
- Ao apoio do Instituto de Supervisão de Seguros e das companhias de seguros, no fornecimento de certidões, declarações e informações relevantes, respeitantes a seguros de acidentes de trabalho, respectivos beneficiários, segurados e coberturas;
- Ao apoio aos peritos de Medicina Legal, Médicos e Hospitais, no fornecimento dos relatórios das autópsias realizadas.
- Relativamente ao apoio das autoridades policiais, para garantir a realização da intervenção inspectiva em condições de segurança pessoal, o Inspector do Trabalho pode solicitar essa colaboração directamente àquelas entidades, quando existam razões imediatas e imprevisíveis que assim o justifiquem.

As exigências de qualidade, eficácia e eficiência que hoje são colocadas à Administração Pública determinam o recurso a instrumentos de gestão que possibilitem garantir a prossecução das funções de inspecção do trabalho.

A harmonização da actividade inspectiva é essencial para assegurar uma resposta coerente, consistente e adequada, assente nos princípios de legalidade, proporcionalidade e igualdade.

#### **Anexo. Lista da Legislação Relevante para actividade Inspectiva:**

##### **I. Legislação Nacional**

- Constituição da República de Moçambique de 2004;
- Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Aprovado Lei do Trabalho;
- Lei n.º 4/2007, de 7 de Fevereiro, Cria as Bases e Organização do Sistema de Segurança Social;
- Lei n.º 18/92, de 14 de Outubro, Cria os Tribunais do Trabalho;
- Lei n.º 11/99, de 8 de Julho, Lei da Arbitragem;
- Lei n.º 19/2014, de 27 de Agosto, Define o Quadro Legal Relativo a Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV-SIDA;
- Decreto n.º 19/2015, de 28 de Agosto, que Cria a Inspeção-Geral do Trabalho;
- Decreto n.º 11/2014, de 26 de Março, que Aprova o Estatuto Orgânico da IGT;
- Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto, Aprova o Regulamento da Inspeção-Geral do Trabalho e Revoga o Decreto n.º 32/89, de 8 de Novembro;
- Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto, Aprova o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos de Contratação;
- Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro, aprova o Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais;
- Decreto n.º 61/2006, de 26 de Dezembro, Aprova o Regulamento de Segurança Técnica e Saúde para as Actividades Geológico-mineiras;
- Diploma Legislativo n.º 48/73, de 5 de Junho, aprova Regulamento Geral de higiene e Segurança no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais;

Diploma Legislativo n.º 120/71, de 13 de Novembro, Aprova o Regulamento de Segurança do Pessoal e Higiene no Trabalho nas Obras de Engenharia Civil;

Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, Aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico;

Decreto n.º 36/2016, de 31 de Agosto, Aprova o Regulamento Relativo Às Agências Privadas de Emprego;

Diploma Ministerial n.º 63/2011, de 7 de Dezembro, que Aprova o Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleos e Minas.

## II. Instrumentos Normativos Internacionais Ratificados:

Decreto-Lei n.º 22/77, de 28 de Maio, Ratifica algumas convenções da OIT, nomeadamente:

Convenção n.º 1, sobre a duração do trabalho na indústria;

Convenção n.º 11, sobre o direito de associação dos trabalhadores;

Convenção n.º 17, sobre a indemnização por acidentes de Trabalho;

Convenção n.º 18, sobre a indemnização por doenças profissionais;

Convenção n.º 30, sobre a duração do trabalho no comércio e nos escritórios;

Convenção n.º 52, sobre férias anuais pagas;

Convenção n.º 81, sobre a inspecção do trabalho nos estabelecimentos indústrias;

Convenção n.º 88, sobre a organização do serviço de emprego;

Convenção n.º 100, sobre a igualdade de remuneração entre homem e mulher;

Convenção n.º 105, sobre abolição do trabalho forçado;

Convenção n.º 111, sobre a discriminação no emprego.

Resolução n.º 4/94, de 25 de Agosto, Ratifica algumas Convenções da OIT.

Convenção n.º 87, sobre liberdade sindical;

Convenção n.º 98, sobre o direito de organização e negociação colectiva;

Resolução n.º 5/93, de 15 de Junho, atinente às Convenções n.ºs 170 e 171 da OIT, sobre a segurança na utilização de produtos químicos e sobre o trabalho nocturno.

### Instrumentos Normativos Por Ratificar:

Protocolo de 1995, Relativo à Convenção n.º 81, de 1947, sobre a Inspeção do Trabalho;

Convenção n.º 176 da Organização Internacional do Trabalho, Relativa à Segurança e Saúde nas Minas;

Convenção n.º 129 da OIT, relativas ao Trabalho Forçado.