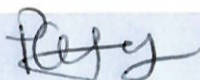




REGULAMENTO INTERNO

Código:	FUSA.REG.001
Versão / Revisão:	000 – Emissão Inicial
Data de Emissão:	Abril 2026
Próxima Revisão:	Abril 2027 (ou após evento significativo)
Norma de Referência:	
Base Legal:	
Elaborado por:	Vanda Parruque 
Revisto por:	
Aprovado por:	Patricio Chemane 
Distribuição:	

CONTEÚDO

CAPÍTULO 1 – Introdução à FUNDAÇÃO SALMINA.....	6
Código de Conduta e Ética.....	6
CAPÍTULO 2 – REGULAMENTOS GERAIS DE PROTECÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO	7
Artigo 1	7
(Política de Saúde e Segurança no Trabalho).....	7
(Responsabilidade Individual).....	8
Entrada e Saída de Mercadorias das Instalações da FUNDAÇÃO SALMINA.	8
(Achados e Perdidos)	9
(Higiene Pessoal, Uniforme e outros)	9
Segurança dos Computadores e do Sistema	9
CAPÍTULO 3 – POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	11
Artigo 7	11
(Política de Igualdade de Oportunidades)	11
(Ambiente livre de assédio).....	11
(Formação)	12
(Política de Remuneração e Avaliação)	12
(Política do Álcool e Drogas).....	12
(Política do Furto)	13
(Ocasões Especiais).....	14
CAPÍTULO 4 – DIREITOS E DEVERES DAS PARTES.....	15
CAPÍTULO 5 - TERMOS DO CONTRATO	18
(Recrutamento e Selecção).....	18
(Contratos).....	18
Artigo 19	19
(Período Probatório).....	19
(Outro Emprego)	20
(Declaração de Relação de Familiar Directa).....	20
(Dados Pessoais e Familiares).....	20
(Exames Médicos).....	21

(Assiduidade)	22
Artigo 25	22
(Pagamento de Salário)	22
Artigo 26 (Impostos Estatutários (IRPS/INSS)).....	23
(Reforma)	23
(Horário de Trabalho & Local de Trabalho)	24
1. Os trabalhadores devem sempre comparecer ao serviço de acordo com o horário de trabalho que deverá estar em conformidade com os limites da jornada laboral definidos por lei do trabalho.	24
(Feriados Nacionais & Tolerâncias de Ponto Obrigatórios).....	24
(Horas de Trabalho Extraordinário e Excepcional).....	24
(Tipos de Faltas).....	25
(Falta Injustificada)	26
Artigo 33	26
(Férias Anuais)	26
(Licença de Maternidade & Paternidade).....	27
Ausência por Doença	28
CAPÍTULO 6 – PROCEDIMENTOS INTERNOS	29
Artigo 36	29
Procedimentos de Atraso, Ausência e Licenças	29
(Justificação da Licença por Doença)	29
(Procedimentos de Viagem)	30
(Procedimentos de Avaliação).....	31
(Procedimento de Controlo de Efectividade)	31
CAPÍTULO 7 – ACÇÃO DISCIPLINAR	32
Artigo 41	32
(Procedimento Disciplinar)	32
(Etapas do Processo Disciplinar).....	33
CAPÍTULO 8 – PROCEDIMENTO DE PARTICIPAÇÃO E RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES.....	38
Artigo 43	38
(Princípio e perspectiva).....	38
CAPÍTULO 9 – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	41

Artigo 47	41
Causas de Rescisão.....	41
(Compensação).....	44
CAPÍTULO 10 – DISPOSIÇÕES FINAIS	45
Artigo 49	45
Emendas	45
Interpretação.....	45
Casos Omissos.....	45
Entrada em vigor	45

REGULAMENTO INTERNO

Felicitções e bem-vindo à Fundação Salmina. Estamos satisfeitos por tê-lo como membro da nossa equipa e esperamos que venha a gostar de trabalhar connosco. Esperamos sinceramente que venha a ter orgulho do seu trabalho e de ser membro desta organização.

O presente Regulamento Interno aplica-se apenas aos colaboradores, o qual poderá proceder à revisão das respectivas políticas e procedimentos.

As políticas e procedimentos da FUNDAÇÃO SALMINA referidas no presente Regulamento Interno servirão de informação para todos os trabalhadores, com conteúdos e aplicação determinados pela mesma. O regulamento interno sublinha as responsabilidades da organização assim como dos respectivos trabalhadores, garantindo assim uma conduta aceitável de parte a parte.

Este Regulamento Interno do Trabalhador não está sujeito à negociação e pode ser alterado a qualquer altura por livre arbítrio da FUNDACAO SALMINA. Os trabalhadores devem familiarizar-se com os conteúdos do presente regulamento e com todas as políticas e procedimentos inerentes.

Boa sorte e sucessos na sua futura carreira na FUNDAÇÃO SALMINA.

Patrício Chemane

Presidente do C. Administrativo

CAPÍTULO 1 – Introdução à FUNDAÇÃO SALMINA

1. A Fundação Salmina Para o Desenvolvimento Social e Económico, Saúde, Educação e Energia (FUSA), é uma organização sem fins lucrativos, cujo objectivo na promoção é efectuar acções com vista ao desenvolvimento social e económico, saúde, educação e energia, cujos resultados e impacto devem ser reconhecidos pela sociedade em geral.
2. Assumimos o compromisso de trabalhar em condições condignas de Higiene & Segurança e sempre salvaguardando a protecção do meio ambiente e a saúde pública.

Código de Conduta e Ética

A FUNDACAO SALMINA, orgulha-se de ser uma organização com elevado nível de ética. Os padrões de conduta estabelecidos a seguir ilustram uma visão resumida do código de conduta, e tem em vista informar ao trabalhador sobre os padrões de comportamento que deles se espera em relação ao cumprimento de normas ao longo do vínculo laboral com ela. O não cumprimento do presente Regulamento Interno pode resultar em acção disciplinar, incluindo, mas não se limitando a rescisão do vínculo laboral.

CAPÍTULO 2 – REGULAMENTOS GERAIS DE PROTECÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

Artigo 1

(Política de Saúde e Segurança no Trabalho)

1. A FUNDAÇÃO SALMINA não poderá comprometer políticas de saúde e segurança no local de trabalho e tomará medidas razoáveis no sentido de proteger a saúde e a segurança do trabalhador.
2. Para a constituição de um ambiente de trabalho seguro para todos os trabalhadores, clientes e visitantes, serão, de entre outras, aplicadas as seguintes medidas:
 - a) Estabelecimento de práticas de trabalho adequadas e de procedimentos operativos, sem perder de vista a revisão constante destes procedimentos;
 - b) Investir de forma adequada no equipamento de segurança, indumentária e infra-estruturas apropriadas;
 - c) No caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a FUNDAÇÃO SALMINA garante ao sinistrado ou ao trabalhador doente os primeiros socorros, transporte condigno para o centro de saúde ou hospital, quando clinicamente recomendado, visando fundamentalmente o tratamento do trabalhador; e
 - d) Garantir, na medida do possível, que todas as pessoas que entram e saem das instalações da FUNDAÇÃO SALMINA adotem políticas semelhantes na área da saúde e segurança no trabalho.
3. Todos os acidentes, incluindo os de menor impacto, devem ser reportados imediatamente ao Gestor Operacional, ou na ausência deste, ao representante da Administração e Recursos Humanos,, de modo a permitir a tomada de medidas apropriadas.

Artigo 2

(Responsabilidade Individual)

1. Os trabalhadores são obrigados a conhecer, compreender e seguirem à risca as normas de saúde e segurança com impacto nas respectivas áreas de actividade de modo a desempenharem de forma responsável e consistente o seu trabalho e cumprindo ao mesmo tempo os requisitos de saúde e segurança da FUNDAÇÃO SALMINA juntamente com demais leis aplicáveis e regulamentos em vigor em Moçambique.
2. Os trabalhadores respondem pela sua própria segurança assim como pela dos demais em condições de serem afectados.
3. Compete a cada um tomar medidas de precaução de modo a prevenir a ocorrência de acidentes ou de danos corporais, devendo igualmente reportar práticas ou condições inseguras. Caso tome conhecimento de alguma ameaça à segurança de qualquer pessoa no recinto de trabalho da FUNDAÇÃO SALMINA ou nas áreas circunvizinhas, deve imediatamente reportar o facto.
4. O trabalhador que notar o desenrolar de actividades que possam criar algum perigo de segurança mesmo que tais actividades não sejam observadas no seu ramo ou área de actividade, tem responsabilidade de reportar ao supervisor ou ao agente de segurança no local, participando o facto.
5. Todo o acidente de trabalho, mesmo com efeito de simples ameaça, deve ser reportado, para que sejam tomadas medidas preventivas e adequadas

Artigo 3

Entrada e Saída de Mercadorias das Instalações da FUNDAÇÃO SALMINA.

Nenhum trabalhador poderá sair das instalações da FUSA com artigos ou embrulhos de objectos que não lhe pertencem. O trabalhador com necessidade de levar para fora das instalações algum artigo/embrulho é obrigado a exhibir um documento assinado pelo Gestor da

FUSA. O documento deve ser mostrado ao segurança.

Artigo 4

(Achados e Perdidos)

Todos os objectos (tais como dinheiro, joias, ou outros pertences pessoais) encontrados dentro das instalações da FUNDAÇÃO SALMINA, ao relento em área pública, dentro de viaturas, etc., devem ser imediatamente entregues à Direcção para efeitos de guarda segura até que se identifique o proprietário.

Artigo 5

(Higiene Pessoal, Uniforme e outros)

1. O trabalhador deve garantir a sua higiene pessoal e indumentária, cuidar do uniforme e mantê-lo limpo, cuidar do equipamento de trabalho, de segurança ou de outro tipo de equipamento a si confiado para seu uso pessoal nas horas de serviço.
2. O trabalhador deverá tomar medidas adequadas de modo a garantir que todo o equipamento, chaves, cartões de acesso, telemóveis, etc, atribuídos pela FUNDAÇÃO SALMINA. sejam mantidos em segurança e em boas condições.
3. Poderá ser exigido ao trabalhador o dever de pagamento ou compensação por artigos perdidos ou danificados em consequência de negligência ou uso indevido.
4. Quando terminado o contrato de trabalho, o trabalhador é obrigado a devolver à FUNDAÇÃO SALMINA o uniforme, os equipamentos, os cartões de acesso, as chaves, os telefones, etc., que lhe tenham sido confiados. A entrega destes artigos será confirmada dando baixa no respectivo documento de entrega.

Artigo 6

Segurança dos Computadores e do Sistema

1. O uso incorrecto do computador, a instalação, remoção ou cópia de software não autorizado, e qualquer falha de manutenção do computador e da informação nele contida pode causar sérios danos à FUNDAÇÃO SALMINA, para além de poder ser entendido como Má Conduta Grave.

2. O trabalhador cujo cargo exija a posse de um código de segurança do computador ou senha de segurança, não deve nunca revelar a quem quer que seja tal código ou senha nem mesmo aos colegas, familiares, amigos ou conhecidos.
3. Para minimizar o risco de ‘infecção por vírus’, o trabalhador da FUNDAÇÃO SALMINA não deve nunca abrir e-mail ou anexos enviados por fonte desconhecida. Nesse caso, o trabalhador deve notificar imediatamente o representante do Departamento de Informática.
4. A Informação e os Sistemas Electrónicos são activos valiosos da FUNDAÇÃO SALMINA. A FUNDAÇÃO SALMINA exige o uso adequado e a integridade de toda a Informação e Sistemas Electrónicos e que todos os utilizadores se sintam responsáveis pela sua manutenção. Além disso, o trabalhador não deve chamar para si o direito de uso privado de sistemas da FUNDAÇÃO SALMINA.

CAPÍTULO 3 – POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Artigo 7

(Política de Igualdade de Oportunidades)

1. A FUNDAÇÃO SALMINA oferece igual oportunidade a todos seus trabalhadores.
2. O trabalhador e o candidato a trabalhador têm o direito às oportunidades de emprego e outras dentro da FUNDAÇÃO SALMINA em estrita observância as qualificações e experiência, conhecimentos e aptidões.
3. A FUNDAÇÃO SALMINA não discrimina qualquer trabalhador ou candidato a trabalhador em função do sexo, raça, cor, religião, origem, cidadania, idade, incapacidade física, social, estado civil ou orientação sexual, HIV e SIDA, ideal político, filiação sindical ou qualquer grupo protegido por lei Trabalho.

Artigo 8

(Ambiente livre de assédio)

1. A filosofia da FUNDAÇÃO SALMINA é de um ambiente livre de qualquer tipo de assédio. O assédio pode assumir diversas formas, mas todas elas inaceitáveis, incluindo o assédio verbal, físico ou sexual – nenhum destes será tolerado na FUNDAÇÃO SALMINA. Qualquer trabalhador da FUNDAÇÃO SALMINA que sinta estar a ser assediado duma ou doutra maneira deve imediatamente reportar o caso. Constituem exemplos de conduta inapropriada os seguintes:
 - a) Conduta verbal ou física que crie ambiente de trabalho intimidativo ou hostil;
 - b) Piadas, insultos ou ameaças evocando a raça, a cor, a religião, a origem, a cidadania, a idade, a incapacidade, a situação social, a orientação sexual ou qualquer outra categoria protegida pela lei do Trabalho; e/ou

- c) Avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outra conduta verbal ou física indesejável de natureza sexual ou a exibição de objectos ou imagens sexualmente sugestivas.
2. Os casos de assédio devem ser imediatamente reportados aos Recursos Humanos ou ao Supervisor. Quem for considerado culpado de assédio enfrentará medidas disciplinares incluindo, mas não se limitando à rescisão do respectivo contrato.

Artigo 9

(Formação)

A FUNDAÇÃO SALMINA enfatiza a importância da formação. A formação deve ser um processo de aprendizagem contínua dos recém-admitidos e dos trabalhadores em exercício.

Artigo 10

(Política de Remuneração e Avaliação)

1. Constitui política da FUNDAÇÃO SALMINA fixar salários competitivos em função das condições do mercado e de todas as categorias. Os salários e benefícios praticados na FUNDAÇÃO SALMINA serão revistos nessa conformidade e poderão ou não conhecer alterações em resultado disso.
2. Constitui igualmente política da FUNDAÇÃO SALMINA avaliar de forma justa e objectiva o desempenho de cada indivíduo.

Artigo 11

(Política do Álcool e Drogas)

1. A FUNDAÇÃO SALMINA é um ambiente de trabalho livre de drogas. A FUNDAÇÃO SALMINA proíbe o uso, posse, transporte, promoção ou venda de drogas ilegais. São drogas ilegais, todas as formas de narcóticos, substâncias depressivas, estimulantes, *cannabis* ou alucinogénios, cuja venda, compra, transferência, uso ou posse seja, proibida ou restringida pela Lei, para além de outras drogas não proibidas nem restringidas, mas que tenham sido obtidas ilegalmente. A FUNDAÇÃO SALMINA proíbe a posse ou uso de drogas ilegais ou de bebidas alcoólicas nas

instalações e recinto desta. Além disso, a FUNDAÇÃO SALMINA proíbe os trabalhadores de estarem sob a influência de drogas ilegais ou sob o efeito do álcool no exercício das suas funções.

2. O consumo de álcool à refeição ou em qualquer outra altura dentro das horas da jornada laboral fica, portanto, expressamente proibido.
3. A FUNDAÇÃO SALMINA reserva-se o direito de realizar testes aleatórios aos trabalhadores procurando detectar qualquer estado de intoxicação ou de uso de drogas durante as horas normais de serviço ou ao regressar para o trabalho.
4. Todos têm o dever de reportar ao Gestor Operacional ou ao Departamento de Administração e RH no caso de suspeita de violação da política por quem quer que seja dentro das instalações e locais de trabalho da FUNDAÇÃO SALMINA
5. Os trabalhadores que entrarem em contravenção com as disposições da presente política poderão sujeitar-se a medidas disciplinares, as quais podem incluir a rescisão do respectivo contrato.

Artigo 12

(Política do Furtto)

1. O furto ou crime de pequena monta praticado contra a FUNDAÇÃO SALMINA, um colega, cliente ou visitante é expressamente proibido.
2. FUNDAÇÃO SALMINA decreta política de Tolerância Zero contra o furto ou crimes. Este tipo de acções afecta directamente a reputação da fundação e o seu desempenho no geral.
3. O trabalhador que assistir a um furto ou que deste tenha conhecimento tem a responsabilidade de o reportar. Constitui, portanto, responsabilidade de cada trabalhador reportar roubo ou fraude imediatamente à Direcção logo que disso tome conhecimento.

Artigo 13

(Ocasões Especiais)

De tempos em tempos, os trabalhadores passam por certas experiências que a FUNDAÇÃO SALMINA quer reconhecê-las. Muitas das vezes, estes eventos tomam a forma de morte de um familiar directo (inclui cônjuge ou o equivalente, pais, filhos, netos, avos e irmãos do trabalhador. Nessas circunstâncias, a fundação enviará uma mensagem de condolência a ser publicada na secção de necrologia do jornal.

Contudo, os trabalhadores estão livres de organizar doações para compra de algo a oferecer a pessoa afectada; entretanto, nenhum trabalhador poderá ser coagido a participar nessas doações e nem se deve esperar que a FUNDAÇÃO SALMINA contribua para tais doações.

CAPÍTULO 4 – DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Artigo 14

(Deveres da FUNDAÇÃO SALMINA)

A FUNDAÇÃO SALMINA tem em especial os seguintes deveres:

- a) Respeitar os direitos e garantias do trabalhador cumprindo integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Garantir a observância das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais adoptando medidas adequadas à sua prevenção;
- c) Respeitar e tratar com correção e urbanidade o trabalhador;
- d) Proporcionar ao trabalhador boas condições físicas e morais no local de trabalho;
- e) Pagar ao trabalhador uma remuneração justa em função da qualidade e quantidade do trabalho prestado;
- f) Atribuir ao trabalhador uma categoria profissional correspondente às funções ou actividades que desempenha;
- g) Manter inalterado o local e o horário de trabalho do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, no contrato individual de trabalho ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- h) Permitir ao trabalhador o exercício de actividade sindical não prejudicando pelo exercício de cargos sindicais;

Artigo 15

Deveres do Trabalhador

O Trabalhador tem, em especial os seguintes deveres:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Prestar o trabalho com zelo e diligência;

- c) Respeitar e tratar com correção e lealdade a Sal Capitais S.A., os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a FUNDAÇÃO SALMINA.
- d) Obedecer ordens e instruções da FUNDAÇÃO SALMINA, dos seus representantes ou dos superiores hierárquicos do trabalhador e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho, excepto as ilegais ou as que violem os seus direitos e garantias;
- e) Utilizar corretamente e conservar em boas condições os bens e equipamentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- f) Não utilizar para fins pessoais ou alheios ao serviço sem a devida autorização da FUNDAÇÃO SALMINA, ou seu representante, os locais, equipamentos, bens, serviços, e meios de trabalho.
- g) Proteger aos bens do local de trabalho e os resultantes da produção contra qualquer danificação, destruição ou perda.

Artigo 16

Direitos do Trabalhador

- a) Igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei de trabalho, condição social, ideias religiosas ou políticas e filiação ou não num sindicato;
- b) Não são consideradas discriminatórias as medidas que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, com objectivo de garantir o exercício em condições equivalentes dos direitos previstos neste Regulamento e na Lei de trabalho e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social;
- c) Ser reconhecido os direitos que não podem ser objecto de qualquer transação, renúncia ou limitação, sem prejuízo do regime da modificação dos contratos por força da alteração das circunstâncias;
- d) Ter assegurado a estabilidade do posto de trabalho desempenhado as suas funções nos termos do contrato de trabalho, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e da lei do trabalho;

- e) Ser tratado com correção e respeito, sendo punidos por lei os actos de que atentem contra sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade;
- f) Ter assegurado o descanso diário, semanal e férias anuais remuneradas;
- g) Beneficiar de assistência médica e medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

CAPÍTULO 5 - TERMOS DO CONTRATO

Artigo 17

(Recrutamento e Selecção)

1. Dependendo do cargo, todas as vagas são normalmente publicadas a nível interno e/ou a nível externo, quando apropriado.
2. A pré-selecção para o emprego na FUNDAÇÃO SALMINA obedecerá aos requisitos do emprego, nos termos estabelecidos na respectiva descrição de funções e das referências pessoais. Para garantir a escolha de candidato apropriado, a FUNDAÇÃO SALMINA reserva-se o direito de confrontar as referências e de proceder a uma confirmação completa das habilitações.

Artigo 18

(Contratos)

1. FUNDAÇÃO SALMINA oferece contratos a prazo, indeterminados ou outro tipo de contrato considerado adequado nos termos da lei e dependendo das circunstâncias e/ou natureza e características do trabalho.
2. Cada contrato novo ou actualizado deve ostentar a assinatura do Presidente do Conselho de Administração, ou do seu legítimo representante.
3. Depois de concluir o período probatório, o trabalhador pode rescindir o contrato com aviso prévio através de uma comunicação por escrito dirigida à FUNDAÇÃO SALMINA, ao abrigo dos termos do Contrato de Trabalho e da Lei de Trabalho de Moçambique.
4. O contrato de trabalho deve expressamente declarar o salário bruto e os benefícios.
5. A FUNDAÇÃO SALMINA fará a dedução de valores tirados do salário bruto do trabalhador para o pagamento do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRPS), INSS, e outros impostos aplicáveis e pagos directamente às autoridades competentes. Para mais informações consultar Pagamento de Salário.

Artigo 19

(Período Probatório)

1. Todo o trabalhador recém-admitido sujeita-se ao período probatório nos termos previstos no respectivo contrato de trabalho.
2. O período probatório nos contratos por tempo indeterminado não poderá, ao abrigo da legislação moçambicana, exceder:
 - a) 180 dias tratando-se de técnicos médios e superiores, trabalhadores com postos de chefia e de direcção; e
 - b) 90 dias em postos que não sejam de técnicos médios/superiores, de liderança nem de direcção.
3. O período probatório de contratos a prazo certo não poderá exceder:
 - a) 90 dias para contratos de prazo superior a 1 (um) ano;
 - b) 30 dias para contratos de prazo entre 6 (seis) meses e 1 (um) ano;
 - c) 15 dias para contratos de até 6 (seis) meses; e
 - d) 15 dias para contratos de prazo incerto, quando tal prazo se espera venha a ser de 90 dias ou mais.
4. Durante o período probatório qualquer das partes pode rescindir o contrato sem dever de evocação de justa causa, desde que, qualquer das partes dê à outra um pré-aviso mínimo de 7 dias comunicando a outra parte por escrito. As remunerações vencidas serão pagas durante o período regular subsequente. Nenhuma outra compensação será paga, salvo as devidamente acordadas nesse sentido.

Artigo 20

(Outro Emprego)

Enquanto estiver a trabalhar para a FUNDAÇÃO SALMINA, o trabalhador não deve ter qualquer outro emprego pago ou remunerado nem fornecer quaisquer serviços a terceiros, salvo expressamente autorizado pelo Director-geral ou por um indivíduo por ele designado.

Artigo 21

(Declaração de Relação de Familiar Directa)

1. Todo o trabalhador 'familiar directo' de outro trabalhador da FUNDAÇÃO SALMINA, deve imediatamente declarar por escrito ao Director de Recursos Humanos a sua relação. Não procedendo assim, o caso pode resultar em acção disciplinar.
2. A expressão 'familiar directo' refere-se à mãe, pai, avós, cônjuge, irmãos, irmãs, filhos, enteados, tios, tias, primos, sogros, genros, noras e cunhados.
3. Uma vez declarado um familiar directo, o Departamento de Recursos Humanos fará a avaliação dessa relação de parentesco determinando assim as medidas a serem tomadas, sendo o caso.

Artigo 22

(Dados Pessoais e Familiares)

1. O trabalhador deve ter o cuidado de a todo o momento manter actualizados os seus dados pessoais a seguir sustentados por cópias da respectiva documentação comprovativa, tal como:
 - a) Nome completo, data de nascimento, número de segurança social e NUIT;
 - b) Endereço de residência;
 - c) Nome completo da esposa(o);
 - d) Sendo casado oficialmente, juntar fotocópia autenticada da certidão de casamento;

- e) Nomes completos e datas de nascimento dos filhos legítimos dependentes do trabalhador;
 - f) Fotocópias autenticadas das certidões de nascimento dos filhos;
 - g) Nome e número de contacto duma outra pessoa muito próxima que gostaria que fosse notificada em caso de acidente de trabalho; e
 - h) Dados completos e cópias autenticadas dos certificados de habilitações e das qualificações profissionais.
2. Compete ao trabalhador notificar imediatamente ao Departamento de Recursos Humanos por escrito sobre alterações das informações pessoais, incluindo mas não se limitando a alterações de nome, estado civil, local de residência, número de telefone, dependentes, etc.
3. A informação pessoal do trabalhador é considerada privada e de índole confidencial, sendo apenas utilizada para fins laborais (Subsecção II).

Artigo 23

(Exames Médicos)

1. A FUNDAÇÃO SALMINA pode exigir do trabalhador ou de candidato a trabalhador a sua submissão aos exames médicos a qualquer momento visando garantir:
- a) Sua aptidão física para o trabalho;
 - b) Para proteger a segurança da força de trabalho da FUSA;
 - c) Para avaliar o direito do trabalhador ao pagamento de licença por doença ou ausência justificada por doença; e
 - d) Para qualquer outro fim consistente com a legislação em vigor.
2. Toda a informação clínica obtida pela FUNDAÇÃO SALMINA terá um tratamento estritamente confidencial e somente uma pessoa devidamente qualificada e nomeada pela FUNDAÇÃO SALMINA fará o exame médico.

Artigo 24

(Assiduidade)

1. Um dos principais deveres do trabalhador é manter uma assiduidade rigorosa.
2. Caso o trabalhador seja incapaz de se apresentar ao serviço por qualquer razão, o trabalhador deve seguir os procedimentos de Atrasos, Ausência e Dispensa estabelecidos nos Procedimentos Internos da FUNDAÇÃO SALMINA.
3. Aqueles que forem sistematicamente ausentes poderão ser entrevistados ao abrigo dos Procedimentos de Atrasos, Ausência e Dispensa e/ou encaminhados a Junta Médica.

Artigo 25

(Pagamento de Salário)

1. Todo o trabalhador tem o direito a ser pago o seu salário mensal apurado a partir do pacote consolidado à data ou mesmo antes do último dia do mês. Quando um trabalhador deixa de fazer parte dos quadros a FUNDAÇÃO SALMINA, a remuneração final incluirá todos os montantes pendentes devidos ao trabalhador em causa.
2. A tabela salarial é objecto de revisão anual. Com base nos resultados da revisão determinados salários podem ou não alterar basear-se no salário do mercado e no desempenho individual.
3. A FUNDAÇÃO SALMINA realizará as deduções necessárias ao vencimento bruto dos trabalhadores e pagará as contribuições obrigatórias de segurança social ao Instituto Nacional de Segurança Social (“INSS”). Os descontos obrigatórios feitos em nome dos trabalhadores são para garantir a reserva destinada à pensão assim como “subsídio por doença”, subsídio de incapacidade, subsídio de viuvez, licença de parto e despesas funerárias. Informações detalhadas podem ser obtidas do Departamento de Recursos Humanos ou do INSS.

Artigo 26

(Impostos Estatutários (IRPS/INSS))

1. A FUNDAÇÃO SALMINA, assume o seu compromisso de cumprir com as leis moçambicanas e como tal vai exigir que todos os rendimentos e subsídios sejam objecto de pagamento do imposto sobre o rendimento, sem excepção.
2. Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares – IRPS
 - a) A dedução será feita de acordo com a legislação própria e de acordo com a informação fornecida pelo trabalhador. A explicação sobre o valor percentual deduzido pode ser obtida no Departamento dos Recursos Humanos.
 - b) O trabalhador responde pela sua declaração anual de rendimento junto às autoridades tributárias de Moçambique e, caso assim a lei o determine, o pagamento de impostos para além do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares deduzido dos salários e benefícios brutos dos trabalhadores por parte da FUNDAÇÃO SALMINA fornecerá ao trabalhador uma declaração dos rendimentos anuais no final do mês de Janeiro de cada ano, aquando da cessação da relação de trabalho.
 - c) Todos os trabalhadores devem informar ao departamento de Recursos Humanos sobre alterações na sua situação pessoal e que possam afectar a taxa aplicável nas deduções do imposto sobre rendimento feitas pela SAL CAPITAIS, S.A sobre os seus salários e benefícios brutos, mais precisamente quanto às alterações ligadas ao estado civil e ao número de dependentes legítimos. Informação detalhada pode ser obtida no Departamento de Recursos Humanos ou na autoridade tributária de Moçambique.

Artigo 27

(Reforma)

O contrato de trabalho expira mediante a reforma do trabalhador.

Artigo 28

(Horário de Trabalho & Local de Trabalho)

1. Os trabalhadores devem sempre comparecer ao serviço de acordo com o horário de trabalho que deverá estar em conformidade com os limites da jornada laboral definidos por lei do trabalho.
2. As Tarefas deverão a ser desempenhadas nas instalações da FUNDAÇÃO SALMINA. e em outros locais pela FUNDAÇÃO SALMINA determinadas.
3. O horário do Trabalho da FUNDAÇÃO SALMINA, é de 8:00 horas às 17:00 horas com intervalo de 1 hora.

Artigo 29

(Feriados Nacionais & Tolerâncias de Ponto Obrigatórios)

1. Os feriados nacionais são os assim definidos por lei do Trabalho.
2. Sempre que o feriado nacional calhar num Domingo, este será observado na Segunda-feira imediatamente a seguir, salvo situações em que, dada a sua natureza, o trabalho não possa ser interrompido.
3. O(A) Ministro(a) do Trabalho tem poderes para decretar Tolerância de Ponto com base no qual os trabalhadores não se apresentam ao trabalho, mantendo o seu direito ao salário, facto que em todos os casos será anunciado pelo governo através dos órgãos de informação mediante comunicado antecipado, e pela FUNDAÇÃO SALMINA assim que esta seja notificada.
4. O direito de suspender trabalho não se aplica às actividades que, pela sua natureza, não podem ser interrompidas.

Artigo 30

(Horas de Trabalho Extraordinário e Excepcional)

Existem circunstâncias impondo a necessidade de os trabalhadores administrativos, ou trabalhando em turnos terem que prestar horas extras satisfazer exigências laborais. Neste caso, os trabalhadores serão solicitados a trabalharem nessas horas adicionais conforme a exigência e ao abrigo da legislação em vigor.

Artigo 31

(Tipos de Faltas)

1. Considera-se falta, a ausências do trabalhador no local de trabalho e durante o período que esta obrigado a prestar a sua actividade.
2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
3. São consideradas faltas justificadas as seguintes:
 - a) 5 (cinco) dias, pelo casamento do trabalhador;
 - b) 5 (cinco) dias, por morte de cônjuge, pai, mãe, irmã, irmão, filho, enteado, avó, padrasto e madrasta do trabalhador;
 - c) 2 (dois) dias, por morte de sogros, tios, tias, primos, sobrinhas e sobrinhos, netos, netas, genro, nora, cunhados e cunhadas;
 - d) Sendo impossível comparecer ao serviço por razões fora do controlo do trabalhador tais como doença ou acidente.
 - e) Quando o trabalhador, na qualidade de mãe ou pai, for acompanhante do seu próprio filho ou de outros menores à sua responsabilidade e em situação de internamente hospitalar.
 - f) Períodos de convalescença para trabalhadoras, em caso de abortos espontâneos ou interrupções de gravidez que ocorram mais de 7 (sete) meses antes da data prevista do nascimento.
 - g) Outras ausências prévias ou subsequentemente autorizadas pela FUNDAÇÃO SALMINA, tais como as destinadas a participar em actividades desportivas ou culturais.
4. São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no numero anterior.
5. As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas a FUNDAÇÃO SALMINA com antecedência mínima de 2 (dois) dias.
6. Sem prejuízo de disposição da segurança social, as faltas previstas nas alíneas e) e f) do nº 3 dão direito ao pagamento pelo Instituto Nacional de Segurança Social.

7. Sendo as faltas previsíveis, será obrigatório para a trabalhador comunicá-las ao Departamento de Recursos Humanos da FUNDAÇÃO SALMINA e ao respectivo supervisor com pelo menos 2 (dois) dias de antecedência.
8. Todos os períodos de ausência não acautelados acima ou não sustentados por documentação pertinente, serão considerados injustificados.

Artigo 32

(Falta Injustificada)

1. As faltas injustificadas resultarão sempre em perda de pagamento pelo período de ausência, quais, igualmente, serão descontadas nas férias anuais do trabalhador e no tempo de serviço, podendo resultar em acção disciplinar.
2. Nos casos em que o trabalhador estiver ausente sem justificação por tempo inferior ao das horas de serviço, os tempos de ausência serão somados de modo a se determinar o resultado em horas normais de serviço as quais servirão de base de ajustamento do pagamento do salário do trabalhador.
3. As faltas injustificadas por 3 (três) dias consecutivos ou 6 (seis) dias intermitentes num semestre, ou ausências não autorizadas, podem levar a acção disciplinar.
4. As faltas injustificadas por 15 (quinze) dias consecutivos determinam a presunção de que o trabalhador abandonou o seu emprego, constituindo assim fundamento para acção disciplinar.

Artigo 33

(Férias Anuais)

1. O calendário de férias anuais cobre o período de 01 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.
2. A determinação do número de dias de férias tomará como base os anos de serviço na FUNDAÇÃO SALMINA, salvo acordo em contrário previsto no contrato.
 - a) O trabalhador tem direito a 12 dias do calendário depois de completado o 1º ano de trabalho e 30 dias nos anos subsequentes.

- b) As férias anuais continuam a acumular durante os períodos de ausência devida a maternidade, paternidade e/ou falta por doença aprovada.
3. As férias não podem ser gozadas durante o período probatório do trabalhador.
4. A licença anual deve ser gozada durante o ano seguinte, salvo acordo em contrário com o supervisor directo e com o Departamento de Recursos Humano ou mediante pedido antecipado do trabalhador, sancionará as justificações válidas sobre o porquê deste não poder gozar as suas férias até ao final desse ano. Mediante aprovação, e somente quando acordado por escrito, os dias não gozados poderão transitar para o ano seguinte; isto será limitado até não mais do que quinze dias de férias por cada doze meses de serviço prestado.
5. O total de férias acumuladas não poderá exceder os 60 dias do calendário anual, do que resulta a perda automática do direito à parte que excede.
6. As férias não gozadas serão apenas pagas aos trabalhadores de saída da FUNDAÇÃO SALMINA .
7. No início de cada ano o Departamento de Recursos Humanos consultará aos trabalhadores e aos seus respectivos supervisores e elaborará o plano de férias desse mesmo ano. A FUNDAÇÃO SALMINA aceita alterar datas previstas de férias anuais mediante pré-aviso do trabalhador solicitando alteração.

Artigo 34

(Licença de Maternidade & Paternidade)

1. Para além dos feriados normais, as trabalhadoras têm direito a licença de maternidade de 90 (noventa) dias de calendário consecutivos, que podem ter início 20 (vinte) dias antes da data prevista do parto e que podem ser gozados consecutivamente. A licença de 90 (noventa) dias deve aplicar-se igualmente nos casos em que a trabalhadora tenha completado o período de gestação ou nos partos prematuros, independentemente de se tratar de um nado-vivo ou de um nado-morto.
2. Havendo risco clínico para a trabalhadora ou para a criança, impedindo a trabalhadora de comparecer ao serviço, esta terá direito a uma licença antes do parto durante o período de

tempo que possa ser necessário para minimizar o risco, devidamente confirmado pelo médico em relação à licença de maternidade prevista no nº 3 do presente artigo.

3. Caso a mãe ou a criança sejam internados durante o período de licença de maternidade e logo a seguir ao parto, este período fica suspenso enquanto durar a hospitalização, devendo a trabalhadora notificar o facto por escrito ao Departamento de Recursos Humanos da FUNDAÇÃO SALMINA anexando prova de hospitalização.
4. Todos os planos relativos à Licença de Maternidade devem ser discutidos com e aprovados pelo Departamento de Recursos Humanos da FUNDAÇÃO SALMINA.
5. A trabalhadora tem o direito a amamentar a criança por um período máximo de um ano, à razão de dois períodos de 30 minutos por dia ou período único de uma hora, quando o trabalho é realizado em período único, sem perda do direito a remuneração em qualquer dos casos. Esta formalidade pode ser acordada entre a trabalhadora e o supervisor.
6. O pai tem o direito à licença de paternidade de um (1) dia de dois (2) em dois anos, a começar imediatamente a seguir ao dia do parto.
7. O trabalhador que deseje gozar a licença de paternidade deve informar por escrito ao Departamento de Recursos Humanos da FUNDAÇÃO SALMINA.

Artigo 35

Ausência por Doença

1. A ausência por doença é uma falta justificada sem remuneração. Compete ao INSS pagar a licença por doença a partir do quarto dia consecutivo de falta por doença. O trabalhador pode contactar o Departamento de Recursos Humanos para esclarecimento sobre como obter o reembolso a partir do INSS.
2. Se o trabalhador estiver ausente por período ininterrupto de mais de quinze (15) dias, a FUNDAÇÃO SALMINA pode submeter o trabalhador à Junta Médica, ou outro órgão competente, para a obtenção de atestado comprovativo da capacidade de trabalhar.
3. Onde a causa de doença e/ou incapacidade for relacionada com o trabalho, a FUNDAÇÃO SALMINA agirá de conformidade com a lei do Trabalho.

CAPÍTULO 6 – PROCEDIMENTOS INTERNOS

Artigo 36

Procedimentos de Atraso, Ausência e Licenças

1. O trabalhador deve avisar ao seu supervisor e em tempo útil sobre possível chegada tardia ou ausência imprevisível do trabalho. O atraso será compensado por horas trabalhadas nesse dia ou semana ou então será descontado no salário.
2. Os trabalhadores são obrigados a preencher o formulário adequado referente à atrasos, ausência, licença sem vencimento ou férias, obter a assinatura do seu supervisor directo e, posteriormente, a enviar esse formulário para o Departamento de Recursos Humanos para efeitos de processamento.

Paragrafo Único: Ao pedir licença justificada, os trabalhadores devem anexar os respectivos justificativos (ex. certidão de casamento, certidão de óbito, atestado médico).

3. Quando o trabalhador solicitar licença sem remuneração, o supervisor avaliará se os requisitos profissionais permitem uma licença desse tipo e, uma vez aceite, o formulário deve ser submetido ao Departamento de Recursos Humanos para efeitos de avaliação final e processamento. Se a licença sem vencimento for aprovada, o trabalhador será notificado nesse sentido.
4. A FUNDAÇÃO SALMINA tem o direito de entrevistar o trabalhador quando estiver de volta ao serviço. As ausências injustificadas, ou a falta de pré-aviso com uma adequada antecedência pode levar à acção disciplinar.

Artigo 37

(Justificação da Licença por Doença)

1. Se a doença impedir determinado trabalhador de trabalhar, o trabalhador em questão deve notificar antecipadamente o seu supervisor antes do período de trabalho agendado.

2. O trabalhador deve facultar ao supervisor toda a informação e, se possível, uma indicação da possível duração da ausência.
 - a) O trabalhador deve igualmente notar que estando em estado de doença ou acidente pode tal facto significar serem capazes de executarem determinadas tarefas, e a FUNDAÇÃO SALMINA poderá nesse sentido vinculá-lo a trabalhos que sejam capazes de realizar.
 - b) O trabalhador que estiver ausente deve trazer justificação médica confirmando a sua incapacidade para o trabalho.
 - c) Se o trabalhador não tiver recuperado dentro do período indicado, deverá obter um novo atestado médico e apresentar ao Departamento de Recursos Humanos.
 - d) O não cumprimento do procedimento acima descrito pode levar à acção disciplinar.
 - e) Se o trabalhador continuar incapaz de comparecer ao trabalho por período superior a 1 (um) mês, a FUNDAÇÃO SALMINA pode recorrer à intervenção da Junta Médica.
 - f) Não havendo expectativa de que o trabalhador possa regressar ao trabalho, quer para o cargo que ocupava, quer para o cargo alternativo, e para o qual o trabalhador possua as necessárias qualificações, a FUNDAÇÃO SALMINA recorrerá à intervenção da Junta Médica.
 - g) A FUNDAÇÃO SALMINA tem o direito de entrevistar qualquer trabalhador sobre o seu registo clínico e, sendo considerado adequado, encaminhá-lo ao médico por ela sido escolhido.

Artigo 38

(Procedimentos de Viagem)

1. Para viagens em missão de serviço, há um impresso de pedido de viagem, o qual é preenchido e aprovado antecipadamente.
2. Os procedimentos de viagem podem ser encontrados no Departamento de Administração.

Artigo 39

(Procedimentos de Avaliação)

1. A avaliação do seu desempenho por parte da FUNDAÇÃO SALMINA será a chave para a sua futura carreira na mesma.
2. Para cada tipo de trabalho será estabelecido um nível no quadro do leque de pessoal da FUNDAÇÃO SALMINA dependendo das qualificações, da experiência, das aptidões e do nível de responsabilidade exigida para determinado trabalho. O salário para cada categoria fará parte de um intervalo qual pode ou não ser objecto de alteração ao longo do ano com base no desempenho do indivíduo e de toda a FUNDAÇÃO.
3. A avaliação do desempenho individual será feita pelo menos uma vez por ano com o gestor ou supervisor hierárquico. A discussão que é uma oportunidade para o trabalhador e o seu supervisor/gestor discutirem o desempenho e acordarem sobre possível necessidade de formação e de outros objectivos. A avaliação constará de um cadastro de avaliação a ser enviado ao Departamento de Recursos Humanos.
4. Todas as questões relativas ao salário do trabalhador e aos dados registados (incluindo o cadastro disciplinar), são confidenciais e devem ser tratados como tais, quer pelo trabalhador, quer pela FUNDAÇÃO SALMINA.
5. O trabalhador pode, a qualquer altura, solicitar cópia de qualquer ou de todas as avaliações anuais.

Artigo 40

(Procedimento de Controlo de Efectividade)

1. Todo o trabalhador deve fazer o registro de entrada e saída no sistema de controlo de efectividade, através das suas digitais.
2. As horas de trabalho tem um impacto directo na remuneração mensal do trabalhador.

CAPÍTULO 7 – ACÇÃO DISCIPLINAR

Artigo 41

(Procedimento Disciplinar)

1. Este procedimento tem em vista ajudar e encorajar todo o trabalhador a alcançar e manter padrões aceitáveis de conduta e de desempenho. O objectivo é o de garantir consistência e tratamento justo de todos e do respeito mútuo entre os trabalhadores e a Fundação.
2. As acções disciplinares da iniciativa da FUNDAÇÃO SALMINA devem, a todo o momento, estar de conformidade com a Lei de Trabalho em vigor em Moçambique.
3. Quando uma infracção tiver sido cometida ou a FUNDAÇÃO SALMINA tomar conhecimento de uma infracção ocorrida, esta deverá instruir uma pessoa apropriada para liderar as investigações em torno das violações.
4. O trabalhador que tenha informação sobre uma infracção ou violação é obrigado a reportar o caso à Fundação. Logo depois da sua ocorrência ou logo que o trabalhador disso tome conhecimento. A participação pode ser feita submetendo a informação ao Supervisor directo, ao Gestor, aos Recursos Humanos, ao Oficial de Higiene e Segurança no Trabalho, ao Departamento Jurídico, ao Oficial de Segurança ou ligando para a linha directa da Fundação.
5. A participação deve conter o nome do infractor, sendo conhecido, detalhes e descrição total da ocorrência, incluindo o local, a hora e possíveis testemunhas.
6. É extremamente importante que o trabalhador que recebe a participação a envie aos Recursos Humanos para tratamento e aconselhamento adequado.
7. A FUNDAÇÃO SALMINA pode instaurar processo disciplinar contra o trabalhador que se envolva em infracções caso se encontre fundamento após investigações relevantes.
8. O trabalhador pode ser mantido em suspensão remunerada enquanto decorrem as formalidades do processo disciplinar nos termos da lei do Trabalho.

Artigo 42

(Etapas do Processo Disciplinar)

1. O Gestor ou superior imediato do trabalhador em processo disciplinar mais o representante de Recursos Humanos, tendo ouvido o trabalhador em função das evidências disponíveis nessa altura ou obtidas durante a fase de investigação, poderão decidir se o trabalhador de facto cometeu ou não a alegada infracção e a instauração do respectivo processo disciplinar.
2. Se o gestor e o representante de Recursos Humanos decidirem que a violação necessita de uma abordagem, mas que não requeira a instauração de processo disciplinar, podem impor a decretação de uma das sanções disciplinares a seguir:

a) Repreensão Verbal

Se a conduta ou desempenho não satisfaz os padrões aceitáveis, o trabalhador será geralmente dado uma repreensão verbal. O trabalhador é comunicado as razões que levam a repreensão. Cópia da repreensão verbal será arquivada no processo individual do trabalhador.

b) Repreensão Escrita

Se a infracção for de maior gravidade, pode ser passada ao trabalhador uma repreensão registada. Na repreensão constarão igualmente detalhes das violações e o motivo de se ter chegado à repreensão. Cópias da repreensão por escrito serão entregues uma ao trabalhador e as originais arquivadas no processo individual do trabalhador.

3. Caso a violação requeira o início de um processo disciplinar, a FUNDAÇÃO SALMINA seguirá os procedimentos estabelecidos na lei do Trabalho.
4. O processo disciplinar inicia através de uma Nota de Culpa descrevendo a infracção e incluindo provas, sendo entregue ao trabalhador dentro de 30 (trinta) dias a contar da data da violação ou a partir da data em que a FUNDAÇÃO SALMINA dela tomou conhecimento. A documentação deverá conter detalhes da descrição factual dos actos atribuídos ao trabalhador.

- a) O trabalhador pode, querendo, responder à Nota de Culpa por escrito dentro de 15 (quinze) dias a contar a partir da data da recepção da Acusação.
 - b) Terminados os 15 (quinze) dias acima referidos, a Nota de Culpa e a resposta do trabalhador, caso exista, são enviadas ao Comité Sindical ou ao órgão sindical apropriado caso não tenha sido constituído um comité sindical, donde fica a aguardar pelo respectivo parecer dentro do prazo de 5 (cinco) dias.
 - c) Dentro de 30 (trinta) dias depois do prazo de parecer do Comité Sindical ou do órgão sindical apropriado caso não tenha sido constituído um comité sindical, a direcção da FUNDAÇÃO SALMINA comunicará a sua decisão por escrito ao trabalhador e ao órgão sindical, descrevendo as provas produzidas e fundamentando as razões cujos factos constantes da Nota de Culpa levaram a que se provasse a acusação.
5. Em relação ao processo disciplinar aplicam-se os seguintes princípios:
- a) Salvo casos de má conduta grave ou salvaguardando garantias e segurança do trabalhador, nenhuma acção disciplinar será movida contra o trabalhador sem que tenha havido lugar a uma investigação completa desencadeada pela FUNDAÇÃO SALMINA.
 - b) O trabalhador será informado sobre a natureza da reclamação que pesa contra si e será sempre dado a oportunidade de responder em sua defesa antes da tomada de qualquer decisão.
 - c) O trabalhador terá o direito de se fazer acompanhar de um colega de serviço, representante, ou advogado em todas as audições relativas ao processo disciplinar.
 - d) Qualquer nota produzida e passada ao trabalhador na sequência de acção disciplinar terá uma cópia entregue ao representante do trabalhador.
 - e) Se o trabalhador acusado recusar receber a nota de culpa, o acto será presenciado por dois trabalhadores que assinarão na nota de acusação como testemunhas.
 - f) Sendo instaurado processo disciplinar contra o trabalhador de paradeiro desconhecido e que se presuma tenha abandonado o seu posto de trabalho ou que

tenha recusado assinar a nota de acusação, será emitido um edital a ser afixado na FUNDAÇÃO SALMINA, num local apropriado, por um período de quinze dias. O edital visa notificar o trabalhador convidando-o a receber a nota de culpa e esclarecendo que o direito de defesa do trabalhador produz efeito a partir da data de emissão da nota de culpa.

g) O processo disciplinar pode ser instaurado caso a infração do trabalhador exija tal procedimento.

6. Destacam-se a seguir exemplos de infrações sujeitas à acção disciplinar:

- a) Ausência do trabalho excessiva e não autorizada ou a não manutenção de registos rigorosos de assiduidade.
- b) Desobediência de ordens legais ou de instruções ao abrigo do contrato de trabalho e das normas que o governam.
- c) Não tomada de medidas necessárias no sentido de proteger a sua própria saúde e segurança e a dos outros.
- d) Não cumprimento dos padrões de trabalho e de comportamento da após terem sido levados a cabo todos os esforços no sentido de proporcionar a formação adequada nesse sentido.
- e) Falha deliberada não notificando a FUNDAÇÃO SALMINA sobre as razões da ausência e da falta de entrega de atestado médico quando solicitado.
- f) Incumprimento dos prazos e tarefas de trabalho.
- g) Falta de respeito para com os superiores, subordinados, colegas e terceiros no local de trabalho e em pleno exercício das respectivas funções.
- h) Falta de julgamento prudente ou gasto ou esbanjamento de material ou de recursos financeiros da FUNDAÇÃO SALMINA
- i) Abandono do emprego (i.e., mais de 15 dias consecutivos sem autorização ou justificação válida).
- j) Violação culpável da produtividade laboral.

- k) Violação da confidencialidade profissional.
 - l) Abuso do cargo ou uso de cargo alheio para obter vantagens ilegais.
 - m) Comportamento inaceitável no local de trabalho incluindo o *bullying* ou intimidação aos outros.
 - n) Posse ou manter-se sob influência do álcool e/ou de drogas no local de trabalho.
7. Destacam-se a seguir exemplos de violações constituindo infracção grave, podendo resultar em rescisão de contrato dentro dos limites que a lei confere:
- a) Violência física ou assalto.
 - b) Conduta desordeira.
 - c) Assédio ou Assédio Sexual.
 - d) Manter-se no local de trabalho sob influência de álcool ou drogas.
 - e) Desonestidade ou furto.
 - f) Falsificação ou destruição de registos ou documentos da FUNDAÇÃO SALMINA.
 - g) Dano deliberado contra propriedade da FUNDAÇÃO SALMINA.
 - h) Participação em actividades que danificam a reputação da FUNDAÇÃO SALMINA .
 - i) Infracções ligadas a violações de normas de segurança de computadores.

Paragrafo Único: A lista acima não é exaustiva e não implica que a FUNDAÇÃO SALMINA não tome medidas disciplinares e imediatas contra o trabalhador em resposta a infracções entendida como má conduta grave.

8. A medida disciplinar pode ser tomada directamente pela direcção da FUNDAÇÃO SALMINA ou pelo supervisor directo do trabalhador ou de acordo com os termos estabelecidos pela FUNDAÇÃO SALMINA por deliberação caso a caso e sem prejuízo da possibilidade que assiste à FUNDAÇÃO SALMINA de autorizar um painel independente para investigar a infracção e a condução do processo disciplinar em seu nome.

9. Para além da finalidade de evitar determinada conduta por parte de determinado trabalhador, a aplicação de sanções disciplinares visa desencorajar o cometimento de futuras infrações no seio da FUNDAÇÃO SALMINA e educar o trabalhador alvo e outros trabalhadores no sentido de cumprirem as suas obrigações voluntariamente. De acordo com a lei do Trabalho, a FUNDAÇÃO SALMINA pode aplicar qualquer das seguintes medidas disciplinares:
- a) Repreensão escrita.
 - b) Suspensão do trabalho com perda de remuneração até um total de dez (10) dias em relação às infrações que dão lugar à instauração de processo disciplinar.
 - c) Multa de até vinte (20) dias de salário.
 - d) Despromoção para uma categoria imediatamente inferior por um período não superior a um (1) ano.
 - e) Despedimento por justa causa.
10. A pena de despedimento por justa causa não implica perda de direitos resultantes da integração do trabalhador no sistema de segurança social se, à data de despedimento o trabalhador satisfizer os requisitos para o recebimento dos benefícios de acordo com os dispositivos da lei do Trabalho vigente.
11. O trabalhador goza do direito de recurso sobre a decisão ou a instauração do processo disciplinar por um período de seis meses a contar imediatamente a seguir à data de decisão ou de instauração do processo.
12. Para mais informações, consultar a Lei do Trabalho.

CAPÍTULO 8 – PROCEDIMENTO DE PARTICIPAÇÃO E RESOLUÇÃO DE RECLAMAÇÕES

Artigo 43

(Princípio e perspectiva)

1. FUNDAÇÃO SALMINA acredita que o bom relacionamento com e entre os trabalhadores reveste-se de grande importância no alcance de objectivos e faz com que os trabalhadores possam levantar questões que são encaminhadas muito antes de se tornarem uma grande preocupação. O Procedimento Interno de Participação e Resolução de Reclamações da FUNDAÇÃO SALMINA foi trazido para garantir uma forma pronta de os trabalhadores exprimirem as suas preocupações quando um processo mais formal é necessário. As preocupações do trabalhador devem ser expressas o mais rápido possível para permitir uma resolução em tempo útil e o procedimento de resolução de reclamações da FUNDAÇÃO SALMINA não poderá, no entanto, substituir outros canais definidos por lei do Trabalho e outros acordos contratuais. FUNDAÇÃO SALMINA deverá garantir que os procedimentos sejam conduzidos de modo respeitoso e bastante profissional.

Artigo 44

(Reclamação Informal)

1. O trabalhador com uma preocupação é primeiramente, encorajado a formalmente discuti-la e tentar resolvê-la com os colegas, o supervisor ou gestor, o gestor de Operações, os Recursos Humanos ou Director Executivo.
2. Se o resultado de uma conferência informal em torno da reclamação for insatisfatório, o trabalhador pode iniciar um processo formal descrito a seguir, que consiste na submissão em tempo útil do impresso da reclamação por escrito.

Artigo 45

Participação de Reclamações

1. O trabalhador que opte por submeter a sua reclamação por escrito, deve fazê-lo dentro de 10 (dez) dias úteis a contar da data em que o trabalhador tomou conhecimento pela primeira vez ou em que no âmbito das diligências tenha tomado conhecimento da decisão ou da acção dando lugar à reclamação. O trabalhador fará uma reclamação em impresso preenchido e entregue ao Gestor de Recursos Humanos ou ao Gestor do respectivo departamento.
2. A reclamação deve declarar a natureza da objecção, a acção ou inacção, esforços anteriores para resolver a objecção e o resultado de cada caso e determinadas acções de resolução que poderiam satisfazer as preocupações do trabalhador.
3. Cópias de toda a documentação sustentando a reclamação devem ser anexas ao impresso de reclamação. Se o trabalhador não possui cópias dos documentos na altura em que o impresso de reclamação é submetido, estes podem ser apresentados na reunião inicial de resolução da reclamação.

Artigo 46

(Decisão e Recurso)

1. O Gestor tem 20 dias úteis, a contar da data do fim da investigação e de todas as diligências necessárias, para entregar ao trabalhador a carta-resposta descrevendo a decisão principalmente em resposta aos factos levantados na participação da reclamação por escrito.
2. Caso o trabalhador não tenha recebido a assistência solicitada ou caso o tempo para a resposta do gestor do departamento tiver expirado, o trabalhador pode submeter o recurso ao Departamento de Recursos Humanos. A nota de recurso deve ser submetida por escrito em impresso próprio dentro de dez (10) dias úteis a contar da data de resposta à reclamação inicial, feita ao gestor do departamento ou, caso não tenha havido resposta, dentro de dez dias úteis que o prazo de resposta por escrito confere.

3. As reclamações relacionadas com os Recursos Humanos ou com o gestor do departamento devem ser dirigidas ao Director Executivo. Portanto, um substituto do Administrador de resolução de reclamações será indicado para se juntar ao Director Geral Executivo, no caso de não ser viável a intervenção dos Recursos Humanos.

CAPÍTULO 9 – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 47

Causas de Rescisão

1. O vínculo laboral entre a FUNDAÇÃO SALMINA e o trabalhador pode terminar por causa de:
 - a) Razões objectivas fora do controlo das partes.
 - b) Decisão voluntária das partes.
 - c) Decisão unilateral de qualquer das partes e que pode ser contestada por outra parte dentro dos limites prescritos na lei do trabalho.
2. O contrato cessa por razões objectivas quando um facto fora do controlo das partes ocorre tornando impossível a manutenção do vínculo laboral. São consideradas razões objectivas as seguintes situações:
 - a) Morte, incapacidade total e irreversível do trabalhador, ou parcial mas irreversível que torne impossível permitir que o trabalhador continue a trabalhar. O grau de incapacidade do trabalhador para o trabalho depende da confirmação médica nos termos prescritos por lei do Trabalho.
 - b) Reforma do trabalhador.
 - c) Bancarrota, insolvência ou liquidação da FUNDAÇÃO SALMINA.
3. O contrato do trabalho cessa por decisão das partes nos seguintes casos:
 - a) Extinção do contrato laboral por ter expirado o seu prazo ou conclusão do trabalho pelo qual foi estabelecido.
 - b) Por força de uma cláusula válida estabelecida no contrato de trabalho.

- c) Por acordo de mútuo consentimento assinado pelo trabalhador e pela FUNDAÇÃO SALMINA, firmando a data de términos do contrato e a data de entrada em vigor do acordo entre as partes.
4. Um contrato de trabalho pode ser rescindido por decisão unilateral através da iniciativa de uma das partes nos seguintes casos:
- a) Demissão individual do trabalhador pela FUNDAÇÃO SALMINA por justa causa nos seguintes casos:
- (i) Mau desempenho contínuo após formação adequada dada ao trabalhador.
 - (ii) Infracção disciplinar grave por culpa do trabalhador.
 - (iii) Detenção ou colocação sob prisão.
 - (iv) Motivos objectivamente verificáveis: circunstâncias económicas comprovadas, tecnológicas ou estruturais que tenham a ver com a reorganização, diminuição ou liquidação de actividades e resultando na rescisão do contrato de trabalho.
- b) Despedimento colectivo de trabalhadores pela por justa causa, sempre que causas objectivas mencionadas nº 4 (iv) acima envolvam o despedimento de 10 (dez) ou mais trabalhadores.
- c) Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador. A rescisão pode ocorrer com ou sem justa causa da seguinte maneira:
- (i) O trabalhador pode terminar o contrato de trabalho por justa causa desde que dê 7 (sete) dias de pré-aviso comunicando à FUNDAÇÃO SALMINA sua intenção de rescindir o contrato e indicando por escrito os factos e fundamentos de rescisão por justa causa.
 - (ii) O trabalhador pode terminar sem justa causa o contrato de trabalho dando pré-aviso de rescisão desde que o trabalhador comunique a sua decisão por escrito à FUNDAÇÃO SALMINA.
 - (iii) Os Recursos Humanos levarão a cabo uma entrevista de saída por rescisão sem justa causa do vínculo laboral pelo trabalhador, arquivando os resultados da

entrevista no processo individual e incluir no relatório das estatísticas de Recursos Humanos.

- (iv) Salvo disposição em contrário, a rescisão sem justa causa de contratos a prazo fixo por iniciativa do trabalhador requer pré-aviso de pelo menos 30 (trinta) dias, sob pena de FUNDAÇÃO SALMINA. ter direito a receber uma compensação por perdas e danos incorridos, num montante igual, no máximo, a 1 (um) mês de salário.
- (v) Salvo disposição em contrário, a denúncia de um contrato de trabalho por tempo indeterminado por parte do trabalhador requererá um pré-aviso de acordo com os seguintes períodos de tempo:
 - 15 (quinze) dias, se o tempo de serviço for superior a 6 (seis) meses mas não superior a 3 (três) anos; ou
 - 30 (Trinta) dias, se o tempo de serviço for superior a 3 (três) anos.
- (vi) Os períodos de pré-aviso mencionados nas alíneas precedentes serão contados em dias consecutivos de calendário.
- (vii) O trabalhador que viole o disposto nas alíneas c) do ponto (iv) e (v) acima deverá compensar a FUNDAÇÃO SALMINA. por um valor igual à remuneração a que teriam direito durante o período do pré-aviso.
- (viii) Nos casos em que a FUNDAÇÃO SALMINA tenha direito a reembolso de despesas de formação, o valor será pago pelo trabalhador à organização antes do último dia de trabalho.
- (ix) Qualquer valor pendente devido pelo trabalhador, com destaque para o caso de a FUNDAÇÃO SALMINA ter conseguido empréstimo ao trabalhador, será deduzido do último salário. Quando o trabalhador ficar com o remanescente ainda em dívida por ultrapassar o salário devido pela FUNDAÇÃO SALMINA tal saldo deverá ser pago pelo trabalhador antes do seu último dia de trabalho.
- (x) Sem prejuízo dos termos da alínea que precede, qualquer crédito pendente a favor do trabalhador, com destaque para férias não gozadas, será então pago

pela FUNDAÇÃO SALMINA juntamente com o último salário a favor do trabalhador.

Artigo 48

(Compensação)

FUNDAÇÃO SALMINA compromete-se a cumprir com as formalidades exigidas por lei do Trabalho em relação à rescisão do vínculo laboral ao abrigo dos artigos anteriores, assim como da obrigação de indemnizar ou compensar na medida dos valores legalmente devidos.

CAPÍTULO 10 – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 49

Emendas

FUNDAÇÃO SALMINA reserva-se ao direito de, a qualquer altura alterar, emendar, suspender, revogar ou ajustar o presente Regulamento Interno ao abrigo dos procedimentos legais.

Artigo 50

Interpretação

Qualquer dúvida ou omissão que possa surgir na implementação do Regulamento Interno da FUNDAÇÃO SALMINA será esclarecida ou resolvida pela Direcção da FUNDAÇÃO SALMINA. Se o trabalhador tiver perguntas ou dúvidas em relação ao Regulamento Interno da FUNDAÇÃO SALMINA, este deve pedir esclarecimentos junto ao Departamento de Recursos Humanos.

Artigo 51

Casos Omissos

Os casos omissos no presente Regulamento, serão resolvidos pela Direcção da FUNDAÇÃO SALMINA., a luz da Lei do Trabalho e de outras legislações em vigor na Republica de Moçambique.

Artigo 52

Entrada em vigor

O presente Regulamento Interno entra em vigor após a sua apreciação e aprovação das entidades competentes (Sindicato e o Conselho dos serviços de representação do Estado), a posterior divulgação a todos os trabalhadores da FUNDAÇÃO SALMINA.

Artigo 53

Gestão do Regulamento Interno

Este Regulamento deverá ser observado por um período mínimo de 5 (cinco) anos.

PELAS PESSOAS. PELA VIDA