

NOVO REGULAMENTO DA CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS¹



PASCOAL BIE
ASSOCIADO
pascoal.bie@tta-advogados.com



AIDA CONDE
ADVOGADA ESTAGIÁRIA
aida.conde@plmj.pt

I. ENQUADRAMENTO E INOVAÇÕES FACE AO DECRETO N.º 55/2008

O Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto (que aprova o “Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira”), que entra em vigor no ano de 2016 e que revoga o Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro (“Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira”), pretende ajustar o quadro jurídico-legal moçambicano aos actuais desafios do desenvolvimento do mercado, ao abrigo da Lei n.º 23/2007, de 1 Agosto, Lei do Trabalho, e prevê a possibilidade de contratação de trabalhadores de nacionalidade estrangeira por empregadores moçambicanos ou estabelecidos em Moçambique.

O Decreto n.º 37/2016 contém um número significativo de alterações face ao regime anterior.

Entre as referidas alterações destaca-se a alteração de prazos, o aumento de formalidades a observar no âmbito da contratação de trabalhadores estrangeiros, sendo ainda prevista a aplicação de novas sanções a aplicar às infracções praticadas por parte da entidade empregadora ou do trabalhador estrangeiro contratado. Acrescenta-se ainda a introdução de um novo Capítulo (“Capítulo VIII”), que regula a transferência de trabalhador estrangeiro e a introdução do artigo 28.º (“Processo de revogação”).

*O Decreto n.º 37/2016
contém um número
significativo de alterações
face ao regime anterior.*

¹ Decreto n.º 37/2016 de 31 de Agosto de 2016: Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira.

II. ÂMBITO DO REGULAMENTO DOS MECANISMOS E PROCEDIMENTOS PARA CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

Âmbito – O Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira estabelece os mecanismos e procedimentos a observar na celebração de contratos de trabalho com cidadãos de nacionalidade estrangeira.

O mesmo é aplicável à contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira por entidades empregadoras nacionais e estrangeiras.

O regime introduzido pelo novo regulamento estende-se a sócios, administradores, directores, gerentes, mandatários e entidades representantes de empresas estrangeiras em relação aos trabalhadores ou delegados das suas representações.

O n.º 4 do artigo 2 do novo Regulamento exclui expressamente do âmbito de aplicação deste diploma a contratação de cidadãos estrangeiros por instituições da Administração Pública, matéria que é regulada pelo Decreto-Lei n.º 2/2011, de 19 de Outubro.

Ao abrigo do novo Regulamento, o regime de contratação de trabalhadores de nacionalidade estrangeira em Moçambique reveste quatro modalidades:

- a) Contratação em regime de trabalho de curta duração;
- b) Contratação em regime de quotas;
- c) Contratação em projectos de investimento aprovados pelo Governo;
- d) Contratação mediante autorização de trabalho.

III. MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

a) Trabalho de curta duração

Nos termos do n.º 1 do artigo 5 do novo Regulamento, considera-se trabalho de curta duração o que não excede noventa dias por ano, seguidos ou interpolados, quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a entidade empregadora-sede ou suas representadas sedeadas num outro país.

Esta é uma alteração importante ao nível da duração do trabalho de curta duração, visto que face ao anterior Regulamento esta passou de 30 para 90 dias. Note-se, no entanto, que ao abrigo do n.º 1 do artigo 13 do anterior Regulamento, o período do trabalho de curta duração podia ser prorrogado, verificados motivos devidamente justificados pela entidade empregadora, até ao máximo de 90 dias por ano.

Acrescenta-se ainda que o trabalho de curta duração está sujeito ao pagamento de uma taxa.

Fixou-se ainda que o trabalho de curta duração não se pode integrar nem ser subsidiário às outras modalidades de contratação, nomeadamente a contratação em regime de quotas e de autorização de trabalho.

Quanto às formalidades, esta modalidade de contratação apresenta a inovação decorrente da melhor especificação das informações a prestar pelo empregador, ou quem o represente, antes da entrada do cidadão estrangeiro em Moçambique, aquando do envio da comunicação em duplicado à entidade que superintende a área de trabalho na província onde o cidadão irá prestar a sua actividade, designadamente:

- (a) Denominação e endereço da entidade requerente;
- (b) Identificação do cidadão estrangeiro e sua função;
- (c) Período, datas do início e termo do trabalho;
- (d) Fundamentação;
- (e) Documento autenticado de identificação de estrangeiro a contratar;
- (f) Fotocópia autenticada do alvará ou licença ou outro documento equiparado;
- (g) Comprovativo de pagamento de taxa correspondente a um salário mínimo em vigor no sector de actividades onde a entidade empregadora se inserir.

b) Contratação em regime de quotas

A Lei do Trabalho distingue entre pequena, média e grande empresa, sendo que o critério que distingue estas três figuras incide sobre o número de trabalhadores que a empresa apresenta no seu quadro de pessoal.

Fixou-se ainda que o trabalho de curta duração não se pode integrar nem ser subsidiário às outras modalidades de contratação, nomeadamente a contratação em regime de quotas e de autorização de trabalho.

Acrescenta-se o facto de, na determinação do número exacto de trabalhadores de nacionalidade estrangeira a contratar, o número de trabalhadores a considerar corresponder à média dos existentes na empresa, ao longo do ano civil anterior.

No primeiro ano de actividade da empresa, o número de trabalhadores a ter em conta será o da data do início da actividade. As quotas para a contratação de trabalhadores estrangeiros são as seguintes:

- (a) Cinco por cento da totalidade de trabalhadores nas grandes empresas;
- (b) Oito por cento da totalidade dos trabalhadores nas médias empresas;
- (c) Dez por cento da totalidade dos trabalhadores nas pequenas empresas.

Importa salientar que as pequenas empresas, mesmo que o número total de trabalhadores nacionais seja inferior a dez, podem ter ao seu serviço um cidadão estrangeiro.

A comunicação tendo em vista a contratação de cidadão estrangeiro em regime de quotas deverá respeitar as formalidades requeridas.

O prazo de resposta, que foi reduzido comparativamente ao previsto no anterior Regulamento (que previa a resposta imediata após ser recebida a respectiva comunicação), é de cinco dias úteis.

c) Contratação em projectos de investimento aprovados pelo Governo

Dos artigos 12 ao 15 do Regulamento está prevista a contratação de cidadãos estrangeiros ao abrigo de projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais seja necessária a contratação de um ou mais trabalhadores estrangeiros.

Relativamente a esta modalidade de contratação, a única alteração que se verificou foi o facto de deixar de constar como modalidade de contratação, passando a estar inserida no Capítulo respeitante ao regime de contratação de quotas (“Capítulo V”).

d) Contratação em regime de autorização de trabalho

A contratação dentro do regime da autorização de trabalho só é admissível quando não haja cidadãos nacionais com as qualificações necessárias para o caso de preenchimento de vagas em causa ou quando, havendo tais profissionais, o seu número seja de tal forma insuficiente que determine a sua indisponibilidade no mercado de trabalho.

O requerimento para a autorização de trabalho deverá ser submetido ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar.

O Regulamento estabelece que o expediente deve ser despachado no prazo máximo de quinze dias úteis, contados a partir da sua recepção pela entidade competente.

Importa salientar que as pequenas empresas, mesmo que o número total de trabalhadores nacionais seja inferior a dez, podem ter ao seu serviço um cidadão estrangeiro.

IV.O CONTRATO DE TRABALHO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

Outro aspecto importante que não deixou de ser tratado pelo novo Regulamento é a regulamentação da forma e conteúdo do contrato de trabalho a ser celebrado com o cidadão de nacionalidade estrangeira, matéria que é tratada no Capítulo VII do Regulamento.

Nos termos das competentes disposições do Regulamento, o contrato de trabalho a ser celebrado com cidadãos estrangeiros deve revestir a forma escrita e deve conter as seguintes cláusulas:

- (a) Identificação das partes;
- (b) Categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- (c) Local de trabalho;
- (d) Duração do Contrato;
- (e) Remuneração, forma e periodicidade do pagamento;
- (f) Data de início e do termo da prestação.

Qualquer alteração que ocorra ao nível das condições de trabalho deve ser comunicada à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro se encontra a prestar a sua actividade, devendo ser assinada a respectiva apostilha ou adenda ao contrato de trabalho pelo empregador e trabalhador.

Relativamente à duração do contrato de trabalho celebrado com cidadãos estrangeiros só pode ser celebrado a prazo, não devendo em caso algum ter duração superior a dois anos renováveis mediante apresentação de novo pedido.

Importante é ressaltar para o facto de o contrato de trabalho de cidadãos estrangeiros não se converter em contrato por tempo indeterminado.

Uma novidade introduzida no presente Regulamento em análise é o facto de constar um novo Capítulo (“Capítulo VIII”) relativo à Transferência do Trabalhador Estrangeiro.

Uma novidade introduzida no presente Regulamento em análise é o facto de constar um novo Capítulo (“Capítulo VIII”) relativo à Transferência do Trabalhador Estrangeiro.

É fixado que os trabalhadores estrangeiros contratados podem ser transferidos a título temporário ou definitivo.

Estabelece o Regulamento que, a transferência temporária de trabalhadores estrangeiros contratados, só opera quando a mesma vise atender programas pontuais e específicos do trabalho, não abrangendo todo o período de vigência do contrato.

A transferência definitiva, por outro lado, só opera, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial da entidade empregadora ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta actividade.

A transferência de trabalhador estrangeiro deve ser comunicada a entidade que superintende a área de trabalho na província onde o trabalhador foi contratado e a entidade empregadora deve manter cópias do respectivo processo arquivadas no local onde o referido estrangeiro passa a exercer a sua actividade.

A comunicação deverá conter os seguintes elementos:

- (a) Endereço exacto do novo local de trabalho;
- (b) Duração da transferência;
- (c) Cópia do atestado de conformidade da contratação ou autorização de trabalho;
- (d) Apostila ao contrato de trabalho, nos casos de transferência definitiva.

**V. FISCALIZAÇÃO E REGIME
SANCIONATÓRIO**

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho fiscalizar o cumprimento das disposições contidas no Regulamento em análise.

As sanções variam consoante a gravidade da infração, estando os critérios para a aplicação das sanções previstos na Lei do Trabalho e no Regulamento.

Foram introduzidas novas sanções nos números 4, 5 e 6 do artigo 27.º do Regulamento, estando também previsto o poder, por parte do Ministro que superintende a área do trabalho, de revogar o acto administrativo que tenha permitido a contratação de trabalhadores estrangeiros em caso de:

- (a) Maus tratos cometidos por trabalhador estrangeiro;
- (b) Injúria grave contra o trabalhador nacional ou estrangeiro;
- (c) Violação grave dos direitos especiais da mulher trabalhadora;
- (d) Condenação do cidadão estrangeiro à pena de prisão maior.

Outras novidades do regulamento:

- (a) O processo de revogação, que pode ser levado a cabo pela Inspeção-Geral do Trabalho ou a sua Delegação Provincial, do acto que permitiu a contratação de cidadão estrangeiro;
- (b) O destino das receitas, do qual resulta que do pagamento das taxas previstas no Regulamento 60% revertem para o tesouro público e 40% revertem para as despesas de tramitação processual na área respectiva.

Por fim, é de salientar que o novo Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira entra em vigor na terça-feira, 29 de Novembro de 2016.

*Por fim, é de salientar
que o novo Regulamento
dos Mecanismos
e Procedimentos
para a Contratação
de Cidadãos de
Nacionalidade
Estrangeira entra em
vigor na terça-feira, 29
de Novembro de 2016.*

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Newsletter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto envie um email para tta.geral@tta-advogados.com.

Edifício Millennium Park, Torre A, Avenida Vladimir Lenine, n. 174, 6º Dtº, Maputo, Moçambique
T. (+258) 84 3014479 . F. (+258) 21 303723 . E. tta.geral@tta-advogados.com . www.tta-advogados.com