

---

## REGULAMENTO DOS MECANISMOS E PROCEDIMENTOS PARA CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

---

Foi recentemente publicado no Boletim da Republica n.º 104, 1.ª Série, de 31 de Agosto, o novo Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira (Decreto nº 37/2016, de 31 de Agosto) que revoga o anterior Decreto nº 55/2008, de 30 de Dezembro.

Passamos a enunciar os aspectos mais importantes deste Regulamento:

1. Âmbito de aplicação: o Regulamento aplica-se à contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira por entidades nacionais e estrangeiras com domicílio no território da República de Moçambique, abrangendo ainda os sócios, administradores, directores, gerentes, mandatários, entidades representantes de empresas estrangeiras ou delegados das suas representações.
2. Obrigatoriedade de transmissão de conhecimentos científicos e técnicos: o novo Regulamento introduz uma disposição pelo qual se estabelece a obrigatoriedade de a entidade empregadora garantir a transmissão dos conhecimentos científicos ou técnicos profissionais, na base de um plano de formação e substituição gradual do cidadão estrangeiro pelo nacional. Esse plano deve ser obrigatoriamente apresentado pela entidade empregadora, em todos os processos de contratação de estrangeiros, a partir do terceiro ano de implementação da actividade da empresa (quando esta empregue trabalhadores de nacionalidade estrangeira).
3. Regimes de contratação: Como já previsto no Decreto n.º 55/2008, a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira continua a poder ser feita:

- 3.1- Pelo regime de contratação de curta duração;
- 3.2- Pelo regime de quotas (permissão de trabalho), e;
- 3.3- Pelo regime de autorização de trabalho.

No regime de contratação de curta duração é definido como aquele que não exceda os noventa dias, seguidos ou interpolados, num ano civil.

A entidade contratante deverá, antes da entrada do cidadão estrangeiro no território nacional, remeter à Direcção do Trabalho da província onde este irá prestar trabalho, uma comunicação, em duplicado e em impresso próprio, contendo a identificação do cidadão estrangeiro e as funções que virá desempenhar, bem como a fundamentação do pedido, acompanhada dos seguintes documentos:

- Fotocópia autenticada do documento de identificação do cidadão a contratar;
- Fotocópia autenticada do alvará ou licença da entidade contratante;
- Comprovativo do pagamento da taxa correspondente a um salário mínimo nacional em vigor no sector de actividade onde a entidade empregadora se insere.

Esta a principal inovação introduzida pelo novo Decreto, já que anteriormente, a contratação de curta duração estava isenta de pagamento de qualquer taxa.

A resposta ao pedido deverá ser comunicado no prazo de cinco dias úteis, sendo que a Direcção do Trabalho irá verificar previamente a conformidade do pedido, nomeadamente, se o mesmo se conforma com os requisitos e a natureza do regime de curta duração ou apenas visa evitar o recurso ao regime de quota ou ao regime de autorização de trabalho pela entidade contratante.

Em relação ao regime de quotas as principais inovações introduzidas pelo Decreto n.º 37/2016, são:

- A possibilidade de as pequenas empresas, isto é, aquelas que empregam até dez trabalhadores, poderem ter ao seu serviço um trabalhador de nacionalidade estrangeira, mesmo que o número total de trabalhadores nacionais seja inferior a dez.
- Para aferir a quota, e ao contrário do Decreto revogado que mandava considerar a folha de relação nominal do ano civil anterior, o novo Regulamento ora aprovado manda que se considere o número efectivo de trabalhadores à data da contratação.
- É introduzido, como requisito, a junção ao processo de pedido de permissão de trabalho no âmbito da quota, a obrigatoriedade de se juntar o certificado de

habilitações literárias ou profissionais, o qual deverá ser submetido previamente ao Conselho Nacional de Exames, Certificação e Equivalências no Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano de Moçambique, para que seja emitido um certificado de equivalências literárias. De notar que se os documentos de qualificação académica ou profissional estiverem em língua diferente da portuguesa deverão previamente ser traduzidos por tradutor ajuramentado e visados pelo Consulado de Moçambique, no país de origem do cidadão estrangeiro.

- Outra inovação introduzida por este Decreto é a obrigatoriedade de apresentar junto ao pedido, uma certidão de quitação emitida pelas finanças e pela segurança social, emitida há menos de trinta dias, confirmando que a entidade contratante não é devedora ao Estado.

- A cópia do documento de identificação do cidadão a contratar deverá ser também certificada no Consulado de Moçambique, no país de origem.

- Por fim, a emissão da autorização de trabalho no âmbito da quota está agora sujeita ao pagamento de uma taxa correspondente a cinco salários mínimos, contra os anteriores três salários mínimos referidos no antigo Regulamento.

O novo Decreto refere que a comunicação de contratação de cidadão estrangeiro no âmbito da quota deve ser verificada e comunicada ao interessado, no prazo de cinco dias úteis.

Por fim, a contratação segundo o regime de autorização de trabalho, a qual é aplicável nas seguintes situações:

- Quando a empresa tenha esgotado a quota de estrangeiros a contratar;

- Quando não reúna os requisitos para a contratação do cidadão estrangeiro, no âmbito dos regimes anteriores;

- Para trabalhos de assistência técnica, trabalho em organizações não governamentais estrangeiras, trabalho de investigação científica, docência ou outras áreas de assistência técnica especializada.

A contratação mediante autorização de trabalho é sempre decidida, caso a caso, pela Senhora Ministra do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, apreciado o mérito do candidato a emprego, pelo que o pedido de contratação deve ser acompanhado de, entre outros:

- Requerimento com a identificação completa da entidade contratante, do trabalhador a contratar, incluindo as suas habilitações literárias e técnico-profissionais, as funções a desempenhar e a fundamentação do pedido.

- Deve ser junto o certificado de habilitações literárias e o certificado de equivalência, emitido pelo Conselho Nacional de Exames, Certificação e Equivalências no Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano de Moçambique.

- De um parecer emitido pelo órgão sindical da empresa, ou, na sua falta, do sindicato do ramo de actividade, referindo a pertinência ou não da contratação do cidadão para a empresa.

Nota: No caso de ONG estrangeiras, deve ser solicitado um parecer ao Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação, entidade que autorizou a ONG a operar em Moçambique, bem como do Ministério que superintende o sector de trabalho da ONG.

A autorização de trabalho está sujeita ao pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos do sector de actividade.

O expediente, com o pedido de contratação do cidadão de nacionalidade estrangeira, deve dar entrada na Direcção do Trabalho, na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a sua actividade e deve ser despachado no prazo máximo de quinze dias úteis, após verificada pela entidade competente, a conformidade do pedido.

#### 4- Comunicação da cessação do contrato de trabalho:

O Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto, que temos estado a citar, impõe como obrigação à entidade empregadora contratante comunicar à Direcção do Trabalho da província e aos Serviços Provinciais de Migração, a cessação do contrato de trabalho. Essa comunicação deve ser feita no prazo de quinze dias, contra a devolução da permissão de trabalho e do DIRE do cidadão estrangeiro.

#### 5- Transferência do trabalhador estrangeiro:

O novo Regulamento vem clarificar os procedimentos com relação à transferência, temporária ou definitiva, do trabalhador estrangeiro, do seu local de trabalho. Assim, estabelece o Regulamento que no caso de deslocações pontuais, com carácter temporário, que não abranja o período de duração do contrato de trabalho, devc ser objecto de uma simples comunicação à Direcção do Trabalho da área onde o trabalhador irá prestar o trabalho, bem como á Direcção do Trabalho da área onde o trabalhador estava a exercer a sua actividade anteriormente.

Já no caso de transferência definitiva, nomeadamente, no caso de mudança da entidade empregadora ou estabelecimento onde o trabalhador presta trabalho deve também ser comunicada às autoridades competentes do trabalho e da migração e só pode ocorrer se, no novo local de trabalho, a empresa dispor de quota para admissão do trabalhador de nacionalidade estrangeira.

A transferência a título definitivo implicará a submissão à Direcção do Trabalho de uma apostila do contrato de trabalho. A Direcção do Trabalho do novo local de trabalho do trabalhador estrangeiro irá emitir um atestado de conformidade da contratação ou uma nova autorização de trabalho.

6- Outras alterações introduzidas pelo Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto:

O Decreto pune com multa de cinco a dez salários mínimos a simulação de contratação de cidadãos nacionais, apenas com o intuito de aumentar a quota de estrangeiros, praticada pela empresa, com uma multa de cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

A entidade empregadora que cessar contratos de trabalho de cidadãos moçambicanos fica também obrigada a cessar os contratos de trabalho com os estrangeiros, em número correspondente à percentagem residual da quota decorrente da redução de trabalhadores estrangeiros.

7- Entrada em vigor: Este novo Regulamento entrará em vigor a partir do dia 31 de Novembro, isto é, noventa dias após a sua publicação no Boletim da República.