

## GLM

Visão Global, Experiência Local

Agosto 2012

# MOÇAMBIQUE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS



**GLM - Gabinete Legal Moçambique**

**Josina Correia**

Advogada

josina.correia@glm-advogados.com



**GLM - Gabinete Legal Moçambique**

**Pascoal Bie**

Advogado Estagiário

pascoal.bie@glm-advogados.com

## I. INTRODUÇÃO

A Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto (Lei do Trabalho), que define os princípios gerais e estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e colectivas de trabalho subordinado, prestado por conta de outrem e mediante remuneração, prevê a possibilidade de contratação de trabalhadores de nacionalidade estrangeira por empregadores moçambicanos ou estabelecidos em Moçambique.

O exercício de actividades ao abrigo de contratos de trabalho por cidadãos de nacionalidade estrangeira em Moçambique é regido pelo princípio da igualdade. O que não significa que, perante razões ponderosas, o Estado moçambicano não reserve o desempenho de determinadas funções para cidadãos nacionais.

De acordo com o disposto no n.º 3 do art. 33.º da Lei do Trabalho, o regime jurídico da contratação de trabalhadores de nacionalidade estrangeira constante da Lei do Trabalho é regulado por legislação específica, sendo que o regime regra é disciplinado pelo Regulamento aprovado pelo Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro (Regulamento Relativo aos Mecanismos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira), doravante designado apenas por Regulamento, enquanto os regimes especiais são regulados pelo Decreto n.º 63/2011,

de 7 de Dezembro (petróleo e minas) e o Decreto-Lei n.º 2/2011, de 19 de Outubro (função pública).

Ao abrigo da Lei do Trabalho e do Regulamento, o regime de contratação de trabalhadores de nacionalidade estrangeira em Moçambique reveste quatro modalidades, a saber:

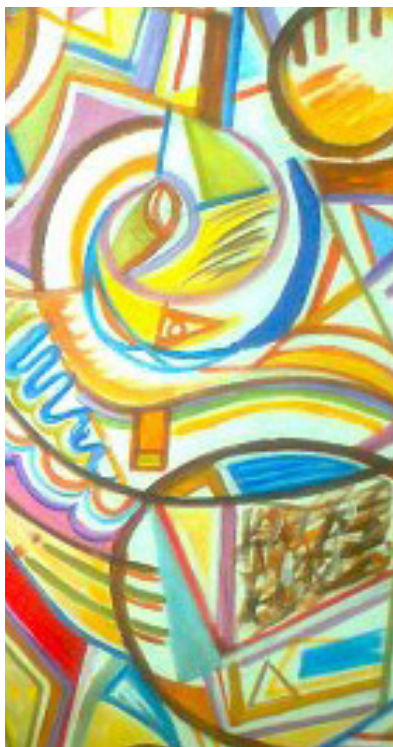
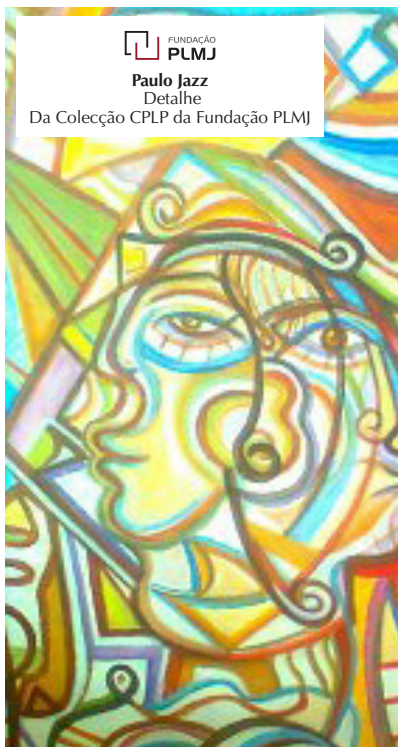
- (a) A contratação mediante autorização de trabalho (fora da quota);
- (b) A contratação no âmbito do regime de quotas;
- (c) A contratação ao abrigo de projectos de investimento aprovados pelo Governo;
- (d) A contratação em regime de curta duração.

## II. AS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### 1. Contratação mediante 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 preenchimento da vaga 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 à direcção provincial de trabalho



competente e é dirigido ao Ministro que superintende a área do trabalho. 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.

## 2. Contratação no âmbito do regime da quota

Para uma melhor compreensão deste regime de contratação, há que ter em conta o lugar que o empregador em concreto ocupa na classificação atribuída às empresas pela Lei do Trabalho, em razão da respectiva dimensão. Neste sentido, na Lei do Trabalho e no Regulamento distingue-se entre **pequena, média e grande empresa**, sendo o critério de distinção baseado no número total de trabalhadores que a empresa tenha no seu quadro de pessoal.

Neste sentido, são consideradas pequenas empresas as que tenham um número máximo de dez trabalhadores; por médias empresas aquelas que tenham um mínimo de onze e um máximo de cem trabalhadores; por fim, consideram-se grandes empresas as que tenham mais de cem trabalhadores.

Por outro lado, na determinação do número exacto de trabalhadores de nacionalidade estrangeira a contratar, o

número de trabalhadores a considerar corresponde 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 de trabalhadores nas médias empresas;
- (c) Dez por cento da totalidade de trabalhadores nas pequenas empresas.

Note-se que, mesmo que o número total de trabalhadores de nacionalidade moçambicana seja inferior a dez, as pequenas empresas podem ter ao seu serviço um cidadão estrangeiro, o que se compreende, dada a impraticabilidade do critério aritmético para este tipo de casos.

O contrato de trabalho é condição para a emissão do **visto de residência**, documento que deverá servir de base ao requerimento da autorização de **residência**, pelo que é recomendável que o contrato de trabalho com o cidadão estrangeiro seja celebrado antes da entrada do cidadão estrangeiro em Moçambique.

## 3. Contratação no âmbito de projectos de investimento aprovados pelo Governo

O n.º 5 do art. 31 da Lei do Trabalho prevê 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. Para estes casos é dispensada a autorização de trabalho, bastando ao empregador comunicar ao Ministério que tutela a área do trabalho sobre a contratação do aludido trabalhador ou trabalhadores, no prazo de quinze dias posteriores à sua entrada no país. Justifica-se esta dispensa de autorização pelas autoridades que superintendem a área do trabalho, uma vez que a contratação de cidadãos estrangeiros terá sido autorizada com a emissão da respectiva Autorização de Investimento do projecto.

## 4. Trabalho de curta duração

Pode suceder que os empregadores pretendam admitir trabalhadores para exercerem funções durante um período de tempo inferior a trinta dias. Este tipo de situações é previsto pelo Regulamento e a elas é aplicável um regime especial.

Com efeito, nos termos do n.º 1 do art. 12.º do Regulamento, considera-se trabalho de curta duração o que não excede trinta dias, seguidos ou interpolados, quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a empresa sede ou suas representadas sedeadas noutro país. O trabalho de curta duração não carece de autorização de trabalho, o que significa que o exercício de funções por trabalhadores de nacionalidade estrangeira em Moçambique, por períodos inferiores a trinta dias é livre.

---

O contrato de trabalho é condição para a emissão do visto de residência, ... , pelo que é recomendável que o contrato de trabalho com o cidadão estrangeiro seja celebrado antes da entrada do cidadão estrangeiro em Moçambique.

---

Qualquer alteração das condições de trabalho deve ser comunicada à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro esteja a prestar actividade, devendo a respectiva apostila ser assinada pelo empregador e pelo trabalhador abrangido.

Em caso de absoluta necessidade, o período de duração do trabalho de curta duração pode ser prorrogado, desde que a sua duração não exceda nunca noventa dias por ano, bastando para tal a demonstração da existência dos motivos que justificam tal prorrogação.

### **III. O CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO COM CIDADÃOS ESTRANGEIROS**

O contrato de trabalho a ser celebrado com o cidadão estrangeiro deve revestir a forma escrita e deverá conter expressa e claramente os seguintes elementos:

- (a) Identificação das partes;
- (b) Tarefas ou actividades acordadas;
- (c) Local de trabalho;
- (d) Duração;
- (e) Remuneração e forma de pagamento;
- (f) Data de início e termo da prestação.

Qualquer alteração das condições de trabalho deve ser comunicada à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro esteja a prestar actividade, devendo a respectiva apostila ser assinada pelo empregador e pelo trabalhador abrangido.

Quanto à duração, os contratos de trabalho celebrados com cidadãos estrangeiros só podem ser celebrados a prazo, não devendo em caso algum ter duração superior a dois anos renováveis mediante apresentação de novo pedido nos casos de contratação ao abrigo de autorização de trabalho. A renovação dos contratos celebrados dentro do regime de quotas não carece naturalmente de nenhum pedido, podendo efectuar-se automaticamente. Nota importante é a inconvertibilidade dos contratos de trabalho celebrados com estrangeiros em contrato por tempo indeterminado.

### **IV. FISCALIZAÇÃO E REGIME SANCIONATÓRIO**

Compete à Inspecção-Geral do Trabalho fiscalizar o cumprimento das normas referentes à contratação de trabalhadores estrangeiros, sendo que o seu incumprimento está sujeito à aplicação de sanções.

Tais sanções deverão variar em função da gravidade da infracção. Os critérios para a aplicação das sanções estão fixados na Lei do Trabalho e no Regulamento.

### **V. REGIMES ESPECIAIS DE CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS EM MOÇAMBIQUE**

Neste âmbito cabe destacar o regime para a contratação de cidadãos estrangeiros para o trabalho nos sectores de petróleo e minas, cujo regime se encontra disciplinado pelo regulamento aprovado pelo Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro e pelo regime jurídico de contratação de cidadãos estrangeiros para a prestação de serviços na função pública (regulado pelo Decreto-Lei n.º 2/2011, de 19 de Outubro).

Uma nota importante relativamente ao regime jurídico da contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira para a prestação de actividades laborais no sector mineiro e petrolífero reside no facto de se estabelecer naquele regime o princípio geral de que as entidades empregadoras devem empreender os melhores esforços na criação de condições para a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa (art. 3.º n.º 1 do Decreto n.º 63/2011).

A contratação de cidadãos estrangeiros para a prestação de actividades no sector mineiro e de petróleos pode ser feita no âmbito do regime de quotas estabelecido na Lei do Trabalho e no regulamento aprovado pelo Decreto n.º 55/2008 acima descrito. Situação particular é o regime de trabalho de curta duração na medida em que nos termos do art. 12º do regulamento aprovado pelo Decreto n.º 63/2011, considera-se trabalho de curta duração, para efeitos das referidas actividades, o que não excede cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, quando prestado por cidadão de nacionalidade estrangeira, ainda que estejam vinculados por contrato com a empresa titular, concessionária, operador, subcontratado ou suas representadas sediadas num outro país. Relativamente à contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira mediante autorização de trabalho, para os sectores mineiro e de petróleos aplicam-se, de um modo geral, regras semelhantes às do regime geral de contratação de cidadãos estrangeiros.

Esta newsletter foi preparada em colaboração com uma equipa multidisciplinar composta por advogados moçambicanos do GLM – Gabinete Legal Moçambique e por advogados portugueses de PLMJ, ao abrigo de um Acordo de Cooperação Internacional e de Adesão à Rede “PLMJ International Network”, em estrito cumprimento das regras deontológicas aplicáveis.