

Decreto n.º /2024

De de

Havendo necessidade de proceder à revisão do Decreto n.º, dede 2016, que aprova o Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira, de forma a adequá-lo aos actuais desafios do desenvolvimento do mercado, ao abrigo das alíneas f) e h) do nr. 1 do artigo 204 da Constituição da República, conjugado com o nr. 2 do artigo 270 da Lei 13/2023 de 25 de Agosto, Lei do Trabalho, o Conselho de Ministros decreta:

**Regulamento dos Mecanismos
e Procedimentos para Contratação
de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira**

CAPÍTULO I

(Objecto e âmbito de aplicação)

ARTIGO 1

(Objecto)

O presente Regulamento estabelece os mecanismos e procedimentos para a **contratação de** cidadãos de nacionalidade estrangeira.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. O presente Regulamento aplica-se à contratação de cidadãos estrangeiros por entidades empregadoras nacionais e estrangeiras.
2. O disposto no número anterior é extensivo aos sócios, administradores, directores, gerentes, mandatários e entidades representantes de empresas estrangeiras em relação aos trabalhadores ou delegados das suas representações.

3. As agências privadas de emprego podem contratar cidadãos de nacionalidade estrangeira para colocação ou cedência ocasional.
4. No regime de quotas, a contratação só ocorre desde que a empresa utilizadora tenha quota disponível.
5. O presente regulamento não se aplica a contratação de cidadãos estrangeiros por instituições da Administração Pública.

ARTIGO 3

(Condições gerais para a contratação de cidadãos estrangeiros)

1. O trabalhador estrangeiro deve possuir as qualificações académicas ou profissionais necessárias e a sua admissão só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente, exceptuando-se sócios administradores e mandatários.
2. As entidades empregadoras devem empreender os melhores esforços na criação de condições para a integração de trabalhadores moçambicanos nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa.
3. Havendo necessidade de contratar um trabalhador estrangeiro, a entidade empregadora deve garantir a transmissão de conhecimentos científicos ou técnicos profissionais, na base de um plano de formação e substituição gradual por nacionais, apresentado pela entidade empregadora a partir do terceiro ano da implementação da actividade.
4. O plano de formação e substituição referido no número anterior, deve ser apresentado pela entidade empregadora no acto da submissão do processo na entidade que superintende a área do trabalho na província e o mesmo deve ser acompanhado de um parecer emitido pela entidade que superintende a área de formação profissional, excepto para o exercício de funções de sócios, gerentes mandatários e administradores.

5. As disposições do presente Regulamento não prejudicam as normas gerais relativas à concessão de autorização de entrada e permanência de cidadãos estrangeiros.

CAPITULO II

Tipos de regime de contratação

ARTIGO 4

(Regimes de contratação)

A contratação de cidadãos estrangeiros pode ser feita mediante:

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

SECÇÃO I

(Regime do Trabalho de curta duração)

ARTIGO 5

(Curta duração)

1. Considera-se trabalho de curta duração o que não excede cento e vinte dias por ano civil seguidos ou interpolados, quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a entidade empregadora-sede ou suas representações num outro país.
2. O regime de trabalho de curta duração é sujeito ao pagamento de uma taxa.
3. O regime de trabalho de curta duração visa a realização de trabalhos pontuais.
4. O trabalho de curta duração não se integra e nem é subsidiário dos regimes de quotas e de autorização de trabalho.

ARTIGO 6

(Formalidades)

1. O empregador, ou quem o represente, antes da entrada do cidadão estrangeiro no território nacional, deve remeter à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a sua actividade, uma comunicação em duplicado contendo:
 - a) A denominação e endereço da entidade requerente;
 - b) Identificação do cidadão estrangeiro e sua função;
 - c) O período, as datas do início e termo do trabalho.
2. À comunicação deve juntar-se ainda:
 - a) A fundamentação;
 - b) O documento de identificação de estrangeiro a contratar;
 - c) Fotocópia do alvará ou da licença do exercício ou de outro documento equiparado;
 - d) **Contrato de trabalho ou quando exigível ;**
 - e) **Comprovativo de pagamento de uma taxa correspondente à cinco salários mínimo em vigor** no sector de actividades onde a entidade empregadora se insere.

ARTIGO 7

(Resposta)

1. A conformidade da comunicação deve ser verificada ~~comunicada~~ num prazo de cinco dias úteis.
2. A comunicação pode não ser aceite sempre que se constatar que não se conforma com a natureza e requisitos do regime de curta duração estabelecidos no presente regulamento e quando visa evitar o recurso aos regimes da quota e de autorização.

SECÇÃO II

(Regime de quotas)

ARTIGO 8

(Condições para comunicação de admissão)

1. O empregador pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, mediante comunicação prévia ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar.
2. A comunicação de admissão, cujo modelo consta em anexo, deve indicar o grau de realização da quota.
3. No cálculo do número de cidadãos de nacionalidade estrangeira a admitir no âmbito da quota não são permitidos arredondamentos.
4. As pequenas empresas podem ter ao seu serviço um cidadão estrangeiro, mesmo que o número total de trabalhadores nacionais seja inferior a dez.

SECÇÃO III

ARTIGO 9

(Determinação da quota)

1. O empregador, consoante o tipo de classificação da empresa, pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, de acordo com as seguintes quotas:
 - a) Cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nos grandes empregadores;
 - b) Oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nos médios empregadores;
 - c) Dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nos pequenos empregadores;
 - d) Quinze por cento da totalidade dos trabalhadores, nos micros empregadores;
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se:
 - a) Grande empregador: a que emprega mais de cem trabalhadores;
 - b) Médio empregador: o que emprega de trinta e um até cem trabalhadores;
 - c) Pequeno empregador: o que emprega de onze até trinta trabalhadores;
 - d) Micro empregador: o que emprega até dez trabalhadores.

3. Para aferição da quota, considera-se o número de trabalhadores moçambicanos efectivamente contratados constantes na folha da relação nominal,

ARTIGO 10

(Formalidades)

1. A comunicação deve dar entrada na entidade que superintende a área do trabalho na Província onde o cidadão estrangeiro se encontra a prestar a sua actividade, instruída com junção dos seguintes documentos:
 - a) Dois exemplares do formulário, cujo modelo consta em anexo, comunicando a admissão do cidadão estrangeiro e o grau de realização da quota;
 - b) **Dois exemplares** do contrato de trabalho;
 - c) **Certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais acompanhado do certificado de equivalência emitido pela entidade competente em relação aos obtidos no exterior, ou certificado de competências adquiridas, homologado no país de origem e validado pelo órgão nacional competente;**
 - d) Certidão de quitação da empresa emitida pela entidade que superintende a área das finanças;
 - e) Cópia autenticada do Passaporte ou Documento de identificação de Residência do Estrangeiro;
 - f) Comprovativo do pagamento da taxa no valor correspondente a **cinco salários** mínimos no sector de actividade em que a entidade empregadora se insere;
 - g) Relação nominal de trabalhadores relativo ao ano civil em curso, no formato físico, com a indicação das nacionalidades.
2. A Certidão de quitação referida na alínea **d)** do numero anterior é apresentada na primeira contratação e é válida por um ano contado a partir da data da sua emissão.

3. A emissão do atestado de admissão no âmbito da quota depende, igualmente, da confirmação com recurso aos registos informáticos pela entidade que superintende a área do trabalho de que a empresa:
 - a) Não possui dívida de contribuições com o Sistema de Segurança Social Obrigatória;
 - b) Tem quota disponível.

ARTIGO 11

(Resposta)

1. A conformidade da comunicação deve ser verificada e comunicada no prazo de cinco dias úteis.
2. A comunicação pode não ser aceite sempre que se constatar que não se conforma com a natureza e requisitos do regime da quota estabelecido no presente regulamento e quando visa evitar o recurso ao regime de autorização de trabalho.

SECÇÃO IV

(Regime de Contratação em Projectos de Investimento Aprovados pelo Governo)

ARTIGO 12

(Condições de contratação)

1. Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se preveja a contratação de cidadãos estrangeiros em percentagem superior ou inferior à prevista no regime de quotas, o empregador pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, mediante comunicação prévia ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar.
2. O disposto no número anterior não prejudica os regimes especiais.
3. Na contratação de cidadãos estrangeiros nos termos do nº 1, a entidade empregadora deve apresentar de forma estruturada:
 - a) O projecto de investimento, com indicação do número de trabalhadores nacionais e

estrangeiros a contratar, em cada fase do projecto ou ano civil.

- b) A localização exata do espaço da realização do projecto, Província, distrito, posto Administrativo, localidade ou povoado.

ARTIGO 13

(Formalidades)

A comunicação da contratação de cidadãos estrangeiros, no âmbito dos projectos de investimento aprovados pelo Governo, faz-se nos termos do artigo 10 do presente Regulamento.

ARTIGO 14

(Ónus de prova)

O empregador deve juntar, à carta de comunicação, a cópia do projecto de investimento, termo de autorização ou certificado autorizado pelo Governo, que mencione o número autorizado de estrangeiros a contratar.

ARTIGO 15

(Resposta)

A conformidade da comunicação será verificada nos termos do artigo 11 do presente Regulamento.

SECÇÃO V

Regime de Autorização de Trabalho

ARTIGO 16

(Condições para contratação no regime de autorização de trabalho)

1. A contratação de cidadãos estrangeiros, faz-se mediante requerimento dirigido ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar.
2. A admissão do trabalhador estrangeiro, que deve ter as qualificações académicas ou profissionais necessárias, só pode efectuar-se quando não haja nacionais que possuam tais qualificações ou quando o seu número seja insuficiente.
3. A autorização de trabalho a cidadãos estrangeiros fica ainda condicionada à comprovação de que foram respeitadas as disposições do presente Regulamento.

ARTIGO 17

(Formulação do pedido e prazo para despacho)

1. O requerimento referido no n.º 1 do artigo anterior deve dar entrada na entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a sua actividade.
2. O expediente deve, nos termos da lei, ser despachado no prazo máximo de quinze dias uteis, contados a partir da sua recepção pela entidade competente.

ARTIGO 18

(Conteúdo do requerimento e Requisitos e formalidades de autorização de trabalho)

1. O requerimento para autorização de trabalho para cidadãos estrangeiros, cujo modelo consta em anexo, deve conter:
 - a) A denominação, endereço do domicílio profissional e ramo de actividades da entidade

requerente;

- b) Identificação do representante da entidade empregadora;
- c) A identificação do cidadão estrangeiro cuja contratação se requiere, a sua categoria, tarefas ou função a exercer;
- d) Fundamentação do pedido.

2. Ao requerimento devem juntar-se:

a) **Dois** exemplares do contrato de trabalho;

b) **Certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais acompanhado do certificado de equivalência emitido pela entidade competente em relação aos obtidos no exterior, ou certificado de competências adquiridas, homologado no país de origem e validado pelo órgão nacional competente;**

c) Certidão de quitação da empresa, emitida pela entidade que superintende a área das Finanças;

d) Parecer do delegado sindical ou comité sindical ou sindicato do ramo;

e) Cópia autenticada do passaporte ou documento de identificação de residência do estrangeiro;

f) Cópia do alvará ou da licença ou do documento equiparado;

g) Relação nominal de trabalhadores relativo ao ano civil em curso, em formato físico, com a indicação das nacionalidades;

h) **Comprovativo** do pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos vigentes no sector de actividade onde a entidade empregadora se insere.

3. A Certidão de **quitação** referida na alínea c) do numero anterior é apresentada na primeira contratação e é válida por um ano contado a partir da data da sua emissão.

4. A autorização do trabalho depende, igualmente, da confirmação de que a empresa não possui dívida de contribuições com o Sistema da Segurança Social Obrigatória, através de uma certidão de quitação, emitida pela entidade gestora do Sistema de Segurança Social Obrigatória, válida por 30 dias contados a partir da data da sua emissão, cuja solicitação é da responsabilidade da entidade que superintende a área do trabalho na província.

5. O parecer do delegado sindical, comité sindical ou sindicato do ramo, deve referir-se **sobre** à pertinência ou não do pedido de contratação do cidadão estrangeiro.

SECÇÃO VI

Assistência especializada

ARTIGO 19

(Trabalho de assistência especializada)

1. A contratação de cidadãos estrangeiros para trabalho em organizações não-governamentais estrangeiras, **instituições de ensino**, trabalho de investigação científica outras áreas de assistência técnica especializada, será decidida por despacho do Ministro que superintende a área do trabalho, ouvida a entidade que superintende o sector em causa.
2. No caso da Organização Não-Governamental a contratação de cidadãos estrangeiros para Exercício de funções de representante é exigida a apresentação do parecer da entidade que Autorizou o início das actividades.
3. Para efeitos do disposto no presente artigo, o processo deve ser instruído nos termos do artigo 18 deste Regulamento e conter, igualmente, o parecer da entidade que superintende o sector em causa.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

ARTIGO 20

(Forma e Conteúdo do contrato)

1. O contrato de trabalho, datado e assinado por ambas as partes, 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.

2. Qualquer alteração 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, assinando-se a necessária apostila ou adenda ao contrato de trabalho.

ARTIGO 21

(Duração do contrato)

1. O contrato de trabalho do cidadão de nacionalidade estrangeira é celebrado por um período não superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes mediante acordo das partes e apresentação de um novo pedido, sem prejuízo do regime dos micros, pequenos e médios empregadores.
2. Independentemente do número de renovações, o contrato de trabalho de cidadãos estrangeiros não se converte em contrato por tempo indeterminado.

ARTIGO 22

(Pluriemprego)

É vedado o pluriemprego para trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

ARTIGO 23

(Carteira profissional)

1. Nos casos em que seja exigível carteira profissional, o contrato de trabalho só é válido mediante a apresentação da mesma;
2. O contrato de trabalho celebrado em desobediência ao estabelecido no número anterior é havido por nulo e de nenhum efeito.
3. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz todos os efeitos de um contrato válido, se chegar a ser executado e durante todo o tempo em que estiver em execução.

ARTIGO 24

(Cessação do contrato)

1. No caso de cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o empregador deve comunicar o facto à entidade que superintende a área do trabalho e aos serviços de migração da província onde o cidadão esteve a exercer a sua actividade, por documento escrito, no prazo não superior a 15 dias, a contar da data da cessação.
2. No caso de nova contratação originada pela cessação anterior, para os casos do Regime de quota, a empresa deve apresentar prova documental da cessação do visto trabalho, emitido pelo órgão competente.

CAPÍTULO IV

Transferência do trabalhador estrangeiro

ARTIGO 25

(Tipos de Transferência)

1. O trabalhador estrangeiro pode ser transferido de forma Temporária, definitiva e itinerante,
2. Considera-se transferência temporária, os casos em que a sua deslocação visa atender programas pontuais e específicos do trabalho e não abrange todo o período de vigência do contrato.
3. É definitiva nos casos em que a sua transferência vai até o termo do contrato.
4. Considera-se itinerante a transferência em que o trabalhador estrangeiro, desloca-se de forma temporária para outro local fora do seu habitual domicílio profissional que no local de destino a empresa não tem representação.

ARTIGO 26

(condições da Transferência)

1. O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho,

quando ocorram circunstâncias de carácter excepcional ligadas à organização administrativa ou produtiva da entidade empregadora, devendo comunicar a entidade que superintende a área do trabalho na Província onde o cidadão estrangeiro estiver a prestar a sua actividade.

2. A transferência temporária do trabalhador, referida no número 1 do presente artigo, não pode exceder seis meses, excepto se exigências imperiosas, de funcionamento da empresa o justificarem, não devendo, em qualquer caso exceder um ano.
3. A transferência do trabalhador a título definitivo só é admitida, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial da entidade empregadora ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta actividade.
4. A transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho, fora do seu domicílio habitual, carece de mútuo acordo.
5. A transferência definitiva, motivada pela mudança ~~para~~ da entidade empregadora ou do estabelecimento, só pode efectuar-se nos casos em que no local do destino, haja disponibilidade de quota.
6. A exigência de disponibilidade da quota da representante ou sucursal da entidade empregadora, na província para onde o trabalhador é transferido, não abrange aquelas empresas que não tenham representações no local do destino e as actividades de âmbito nacional ou cuja execução abrange várias províncias.
7. A transferência itinerante aplica-se apenas aos ramos de construção civil, agricultura, assentamento da linha ferroviária, actividade aquacultura, assentamento de paipelene, marinheiros e motoristas de longo curso e outras áreas afins
8. As transferências no geral não se aplicam aos projectos de investimentos e ao Regime de curta duração.

Artigo 27

(Mobilidade dos sócios, administradores e mandatários)

O cidadão estrangeiro que exerça funções de administrador, mandatário ou outras de gestão, em empresas que tenham representações fora da área geográfica que ocorreu a sua contratação, pode realizar a sua mobilidade para um local fora do seu domicílio profissional, bastando para o efeito comunicar ao Ministro do Trabalho ou a entidade a

quem este delegar, no local de destino

ARTIGO 28

(Comunicação da transferência)

1. A transferência do **trabalhador de nacionalidade estrangeira** deve ser comunicada a entidade que superintende a área do trabalho na província onde o trabalhador foi contratado e a entidade empregadora deve manter cópias do respectivo processo arquivadas no local onde o referido **trabalhador de nacionalidade estrangeira** passa a exercer a sua actividade.
2. À comunicação, para além de indicar o endereço exacto do novo local de trabalho e a duração da transferência, deve-se juntar:
 - a) Cópia do atestado de conformidade da contratação ou de autorização de trabalho;
 - b) Apostila ao contrato de trabalho, nos casos de transferência definitiva, de acordo Com o n.º 2 do artigo 20 do presente Regulamento.

CAPÍTULO V

Fiscalização e sanções

ARTIGO 29

(Fiscalização)

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho fiscalizar ~~o cumprimento~~ das disposições do presente Regulamento.

ARTIGO 30

(Sanções)

1. A inobservância do disposto nas normas legais sobre o regime de contratação de mão-de-obra estrangeira é punida com ~~supressão~~ multa de cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador estrangeiro em relação ao qual se verifique a infracção.

2. No cálculo da multa, quando a entidade empregadora não declara o salário auferido pelo cidadão de nacionalidade estrangeira ilegal, a Inspeção-Geral do Trabalho recorrerá ao salário equivalente à categoria ou actividade do trabalhador de nacionalidade estrangeiro em causa, de acordo com o quadro remuneratório em vigor na empresa.
3. A prática sucessiva de idêntica contravenção, no período de um ano a contar da data de notificação do auto de notícia correspondente à última contravenção, constitui uma transgressão agravada, sendo as multas aplicáveis elevadas para o dobro nos seus mínimo e máximo.
4. A entidade empregadora que declarar a contratação de cidadãos nacionais, visando alargar a quota de cidadãos estrangeiros, e, por conseguinte, não os contratar, é punida com suspensão e multa de cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador estrangeiro em relação ao qual se verifique a infracção.
5. A entidade empregadora que fizer cessar contratos de trabalho de cidadãos moçambicanos, sem justa causa, deve igualmente fazer cessar os contratos de trabalho de cidadãos estrangeiros, em número correspondente à percentagem residual da quota decorrente da redução dos trabalhadores moçambicanos
6. A suspensão do trabalhador, referido no n.º 4 deste artigo, só pode ser levantada após contratação efectiva de trabalhadores nacionais para o preenchimento do requisito e pagamento de uma taxa no valor correspondente a cinco salários mínimos vigentes no sector de actividades.
7. O Ministro que superintende a área do trabalho revoga o acto administrativo que permitiu a contratação do trabalhador estrangeiro, nos seguintes casos:
 - a) Maus tratos cometidos por trabalhador estrangeiro consubstanciados nomeadamente em agressão física grave contra o trabalhador nacional ou estrangeiro no local do trabalho;
 - b) Injúria grave contra o trabalhador nacional ou estrangeiro em razão da raça, cor da pele, ou outra atitude discriminatória grave que atente contra a honra, dignidade, bom nome e imagem, no local de trabalho.
 - c) Violação grave dos direitos especiais da mulher trabalhadora;
 - d) Condenação do cidadão estrangeiro à pena de prisão maior.

ARTIGO 31

(Processo de revogação)

1. Sempre que se tiver conhecimento sobre qualquer facto que pode ser fundamento para revogação do acto que permitiu a contratação do trabalhador estrangeiro, a Inspeção-Geral do Trabalho ou sua Delegação Provincial organiza um processo que contenha de forma sucinta, as provas necessárias para a tomada de decisão.
2. O trabalhador estrangeiro em causa é notificado dos factos de que é acusado para se defender, querendo, no prazo de oito dias, devendo, acusar a recepção da acusação, apondo na mesma a sua assinatura.
3. Em caso de recusa da notificação o facto é certificado por um mínimo de duas testemunhas.
4. A Inspeção-Geral do Trabalho ou sua Delegação Provincial, querendo, pode ouvir o trabalhador estrangeiro e as testemunhas que achar pertinentes.
5. Findo o prazo referido no n.º 2 do presente artigo, havendo ou não a contestação do trabalhador estrangeiro, o processo é remetido ao Ministro que superintende a área do trabalho para efeitos de decisão a ser proferida no prazo máximo de trinta dias.
6. A revogação do acto deve ser devidamente fundamentada e comunicada ao trabalhador estrangeiro, ou, havendo dificuldade da sua localização, através da sua entidade empregadora, o qual pode reclamar no prazo de cinco dias, ou recorrer contenciosamente, no prazo de dez dias.
7. Tanto a reclamação como o recurso contencioso tem efeito devolutivo.

ARTIGO 32

(Destino das receitas)

As receitas resultantes do pagamento das taxas previstas no presente Regulamento revertem em a) 55%, para o tesouro público, b) 15% para as despesas institucionais c) 10% para despesas de tramitação processual na área respectiva e d) 10 % para implementação de medidas activas de criação de emprego.

ARTIGO 33**(Norma revogatória)**

É revogado o Decreto nº 37/2016, de 31 de Agosto.

ARTIGO 34**(Entrada em vigor)**

O presente Decreto entra em vigor na data da sua publicação

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aosde.....de 2024

Publique-se

O Primeiro-Ministro.....
