



CONFEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES
ECONÓMICAS DE MOÇAMBIQUE

**“PARECER RELATIVO À PROPOSTA DE REGULAMENTO SOBRE OS MECANISMOS E PROCEDIMENTOS
PARA A CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA”**

1. INTRODUÇÃO

No âmbito da regulamentação da nova Lei do Trabalho, Lei N° 13/2023 de 25 de Agosto, a Confederação das Associações Económicas de Moçambique - CTA recebeu, do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a Proposta de Regulamento sobre os Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira, para efeitos de análise e emissão do Parecer do Sector Privado.

2. METODOLOGIA

Sob ponto de vista de metodologia, o processo de auscultação ao Sector Privado obedeceu 03 (três) momentos essenciais, designadamente, i) solicitação de contribuições sobre a proposta; ii) realização de uma mesa redonda de auscultação aos operadores do Sector Privado; e iii) elaboração do Parecer do Sector Privado, tomando como base, o conjunto das matérias objecto de discussão nos dois momentos antecedentes.

Atendendo ao protocolo de consulta institucionalmente estabelecido, usamos o mecanismo de envio de correspondências, solicitando contribuições sobre a proposta de revisão do Regulamento supra, ao que se seguiu a sistematização das contribuições recebidas, e conseqüente elaboração do presente Parecer.

3. ANÁLISE NA ESPECIALIDADE

Relativamente a análise na especialidade, subscrevemos a proposta apresentada com as seguintes observações:

Artigo 1

(Objecto)

A indicação da finalidade da contratação é relevante para restringir o âmbito objectivo deste Regulamento. A contratação pode-se revestir de carácter diverso, pelo que, há necessidade de salientar o carácter laboral da mesma.

ARTIGO 3

(Condições gerais para a contratação de cidadãos estrangeiros)

Numero 4, é imperativo que estejam aqui definidas as directrizes para elaboração e critérios de avaliação do plano de substituição. Assim se diz, pois, na ausência de um processo padronizado em função de cada carreira, a análise do plano de substituição fica sujeita ao livre-arbítrio do funcionário responsável pela tramitação do expediente, tornando este um processo subjectivo.

Numero 5, em relação este ponto, importa ter em atenção à proibição legal de exercer actividade profissional em Moçambique ao abrigo de visto diverso de trabalho e respectivas implicações para o empregador e trabalhador em caso de violação desta norma e adequar o regime de autorização de entrada à modalidade de contratação específica, por exemplo, a curta duração.

ARTIGO 6

(Formalidades)

Relativamente a **alínea c) do número 1**, a taxa representa um aumento de 400%, assim, solicitamos a demonstração de critérios de agravamento da taxa, tendo em atenção o período da vigência da taxa anterior.

Alínea d), atendendo à burocracia inerente à formalização de contrato de trabalho (assinatura entre as partes, estando uma delas fora do país, reconhecimento de assinaturas e selagem do contrato

junto da Autoridade Tributária, este requisito pode comprometer o carácter pontual da actividade que se pretende realizar, pelo que, sugere-se a dispensa do contrato de trabalho para esta modalidade de contratação. Alternativamente, o contrato de trabalho pode ser substituído por termo de compromisso emitido pela entidade contratante, devendo, por conseguinte, ser incluído este documento na relação de documentos relevantes para a obtenção do visto de trabalho.

Sugere-se, igualmente, que as formalidades para a entrada do estrangeiro contratado ao abrigo deste regime sejam detalhadamente descritas neste Regulamento.

No número 2, considerando que a contratação em regime de curta duração visa, sobretudo, fazer face à necessidades pontuais urgentes, sugere-se que, para além de corroborar a pertinência da contratação, a fundamentação constitua, igualmente, suporte para a dispensa do cumprimento do aviso prévio mínimo de sete dias para efeitos de recrutamento, nos termos do Regulamento aprovado pelo Decreto n.º 45/2023, de 03 de Agosto.

ARTIGO 7

(Resposta)

No número 1, seria de incluir referência ao uso da resposta para efeitos de obtenção do visto adequado, identificando (i.e. o visto de negócios para prestação de trabalho ao abrigo do regime de curta duração) de forma a alinhar com o entendimento local e dar uma resposta expressa ao visto adequado.

Tratando-se de mera comunicação, não aprovação, à semelhança do regime contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira no sector de petróleo e minas, aprovado pelo Decreto 63/2011, sugere-se que a conformidade da comunicação seja verificada no exacto momento de submissão, seguida de emissão do respectivo atestado.

ARTIGO 10

(Formalidades)

Alínea b), para acautelar a situação do expatriado contratado para o exercício de mandato, sugere-se a inclusão, nesta cláusula, de instrumento de mandato, em alternativa ao contrato de trabalho.

Alínea c) propõem-se a manutenção da disposição do regulamento em vigor ou em alternativa, a norma deve prever uma excepção pelo menos para o exercício de funções de sócios, gerentes mandatários e administradores visto que para estas situações a experiência profissional importa mais do que as qualificações técnicas profissionais.

Ademais, à semelhança da redacção do actual Regulamento, aprovado pelo Decreto 37/2016, sugere-se a manutenção do documento comprovativo da sua experiência profissional em alternativa aos documentos acima indicados, porquanto, atendendo à realidade de cada jurisdição e antiguidade dos documentos académicos, pode haver constrangimentos na obtenção dos mesmos.

Artigo 11

(Resposta)

Número 1, tratando-se de mera comunicação, não aprovação, à semelhança do regime contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira no sector de petróleo e gás, aprovado pelo Decreto 63/2011, sugere-se que a conformidade da comunicação seja verificada no exacto momento de submissão, seguida de emissão do respectivo atestado.

ARTIGO 12

(Condições de contratação)

Alínea a), a apresentação antecipada do número total de trabalhadores (nacionais ou estrangeiros) em cada fase do projecto pode revelar-se um obstáculo muito relevante.

A Lei n.º 8/2023 não impõe similar requisito e a necessidade de trabalhadores (para mais, ou para menos) pode depender de uma série de externalidades que estão fora do controlo do empregador (questões relacionadas com financiamento, casos de força maior, entre outros). Seria pertinente incluir “com indicação do **previsível** número de trabalhadores”.

ARTIGO 15

(Respostas)

Tratando-se de mera comunicação, não aprovação, à semelhança do regime contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira, aprovado pelo Decreto 63/2011, sugere-se que a conformidade da comunicação seja verificada no exacto momento de submissão, seguida de emissão do respectivo atestado.

Artigo 17

(Formulação do pedido e prazo para despacho)

Número 2, face ao reiterado incumprimento dos prazos para a emissão do atestado de autorização de trabalho, sugere-se indicar a cominação legal para o silêncio da Administração Pública, nos termos da legislação em vigor.

ARTIGO 18

(Conteúdo do requerimento, requisitos e formalidades de autorização de trabalho)

Número 1, alínea a), para acautelar a situação do expatriado contratado para o exercício de mandato, sugere-se a inclusão, nesta cláusula, de instrumento de mandato, em alternativa ao **contrato de trabalho**.

Alínea b), à semelhança da redacção do actual Regulamento, aprovado pelo Decreto nº 37/2016, sugere-se a manutenção do documento comprovativo da sua experiência profissional em alternativa aos documentos acima indicados, porquanto, atendendo à realidade de cada jurisdição e antiguidade dos documentos académicos, pode haver constrangimentos na obtenção dos mesmos.

ARTIGO 20

(Forma e Conteúdo do contrato)

Número 1 Alínea c), é comum o empregador estar baseado em mais de uma localidade, ou prestar serviços às empresas que estejam, em mais de uma localidade, pressupondo, desta forma, o constante movimento do trabalhador. Nessa situação, actualmente o empregador é obrigado a declarar apenas um endereço e a cada deslocação do trabalhador comunicar à autoridade do trabalho dos pontos de partida e chegada, burocratizando excessivamente esta processo. Para

colmatar esta situação, sugere-se que no campo referente ao local de trabalho seja permitido a declaração do local principal e subsidiário, no lugar da consagração da transferência itinerante.

Número 2 Alínea a), para acautelar a situação do expatriado contratado para o exercício de mandato, sugere-se a inclusão, nesta cláusula, de instrumento de mandato, em alternativa ao contrato de trabalho.

ARTIGO 21

(Duração do contrato)

Numero 1, sugere-se que o número de renovações não seja limitativo, mas sim a existência ou não de quota.

Número 2, sugere-se a reformulação da redacção desta cláusula, porquanto, tal como está, transparece a ideia de que, para os grandes empregadores, o estrangeiro só pode ser contratado pelo período máximo de seis anos.

ARTIGO 22

(Pluriemprego)

Pode revelar-se limitativo, considerando a existência de grupos de empresas que operam em conjunto. Sugere-se a consideração de pluriemprego desde que seja para as empresas do mesmo grupo.

ARTIGO 25

(Tipos de Transferência)

Número 4, é comum o empregador estar baseado em mais de uma localidade, ou prestar serviços às empresas que estejam, em mais de uma localidade, pressupondo, desta forma, o constante movimento do trabalhador. Nessa situação, actualmente o empregador é obrigado a declarar apenas um endereço e a cada deslocação do trabalhador comunicar à autoridade do trabalho dos pontos de partida e chegada, burocratizando excessivamente esta processo. Para colmatar esta

situação, sugere-se que no campo referente ao local de trabalho seja permitido a declaração do local principal e subsidiário.

ARTIGO 26

(Condições da Transferência)

Número 1, é importante ater que este regime é aplicado para situações de concertação, manutenção de equipamento e actividades equiparadas, incluindo situações em que não exista propriamente uma relação de trabalho entre a empresa e o cidadão estrangeiro, daí ser importante a maximização deste recurso. Uma empresa pode solicitar que um técnico venha reparar um equipamento na sua sede e aproveitar a vinda deste técnico para avaliar os equipamentos da sua sucursal.

Outrossim, importa também referir que o recurso à mão-de-obra estrangeira é sempre mais oneroso para as empresas, daí que a Lei não pode vedar a maximização deste recurso, sob pena de por em causa o desenvolvimento das empresas, sobretudo as PMEs.

Assim, sugere-se a eliminação desta redacção, por pôr em causa os investimentos realizados pelas empresas.

Número 7, é comum o empregador estar baseado em mais de uma localidade, ou prestar serviços às empresas que estejam, em mais de uma localidade, pressupondo, desta forma, o constante movimento do trabalhador. Nessa situação, actualmente o empregador é obrigado a declarar apenas um endereço e a cada deslocação do trabalhador comunicar à autoridade do trabalho dos pontos de partida e chegada, burocratizando excessivamente esta processo. Para colmatar esta situação, sugere-se que no campo referente ao local de trabalho seja permitido a declaração do local principal e subsidiário, no lugar da consagração da transferência itinerante.

ARTIGO 30

(Sanções)

Relativamente ao n.º 5, não se consegue vislumbrar a intenção subjacente a esta norma, nem aferir a que tipo de cessação se refere em concreto ou se se quer referir despedimento ilícito.

De todo o modo – independentemente da ocorrência da cessação de contrato de trabalhador (seja qual for a forma) – a cessação de contratos de trabalho de trabalhadores nacionais não pode fazer operar um fundamento para a cessação imediata de contratos de trabalho vigentes com trabalhadores estrangeiros, por vários fundamentos:

- Constituiria uma forma ilícita de cessação de contrato de trabalho, lembrando que o contrato só pode cessar nos termos legalmente previstos;
- Este regulamento é um decreto e não se pode sobrepor a uma lei;
- Consideramos que representa uma forma injustificada de discriminação de trabalhadores estrangeiros;
- Pode atentar a normas constitucionais que proíbem a discriminação (**Artigo 35 -Princípio da universalidade e igualdade**) “Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.”
- No mesmo sentido, prevê o artigo 5.º da Lei do Trabalho: “1. A interpretação e aplicação das normas da presente Lei obedecem, entre outros, ao princípio do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, da alteração das circunstâncias e da **não discriminação** em razão da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, posição social e opção política. “2. Sempre que houver uma contradição entre uma norma da presente Lei ou de outros Diplomas que regulam as relações de trabalho, prevalece o conteúdo que resultar da interpretação que se conforma com os princípios aqui definidos.”
- Assim, propomos a eliminação desta redação pois é inconstitucional, contraria a própria Lei do Trabalho, visto não estar prevista como causa de rescisão de contractos e põe em causa a segurança jurídica de contractos de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, somos de opinião que a proposta de regulamentação é oportuna, tendo em conta a operacionalização da nova Lei do Trabalho, recomendamos a sua harmonização com as melhores práticas internacionais sobre a matéria, de forma a responder as dinâmicas actuais que o mercado do trabalho atravessa.

Outrossim, propõem-se a necessidade de se manter separadas e acauteladas todas as formalidades inerentes ao processo de contratação de mão-de-obra estrangeira na indústria petrolífera nos termos do estabelecido (i) no Decreto n.º 63/2011, de 7 de Dezembro, que aprova o Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleos e de Minas, (ii) no Decreto-Lei n.º 2/2014, de 2 de Dezembro, que Estabelece o Regime Jurídico e Contratual Especial Aplicável ao Projecto de Gás Natural Liquefeito nas Áreas 1 e 4 da Bacia do Rovuma, bem como (iii) nos Acordos celebrados com o Governo da República de Moçambique para efeitos de exploração de Projectos de Petróleo e Gás.

Ainda que com diversas auscultações e contribuições dos diversos intervenientes, para além da CTA, é importante que se promova um debate mais abrangente com diversos parceiros, nomeadamente, ao nível da Comissão Consultiva do Trabalho, com os diversos sectores da sociedade civil, bem como demais estruturas do Governo, afim de harmonizar a presente proposta com demais legislação já em vigor.

Finalmente, esperamos que as propostas supramencionadas sejam acolhidas na presente proposta e que sirvam, efectivamente para uma melhor relação laborar neste subsistema de actividade económica.

Pela Melhoria do Ambiente de Negócios!

Maputo, 30 Abril de 2024