



**CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE  
ESTRANGEIRA EM MOÇAMBIQUE  
- REGIMES JURÍDICOS E PRÁTICAS -**

**REFERÊNCIA DOS INVESTIDORES**

**Fevereiro de 2019**

**Agência para Promoção de Investimento e Exportações (APIEX)**

**República de Moçambique**

## **Reconhecimento**

Esta publicação foi preparada como um material de referência para empresas estrangeiras e nacionais bem como indivíduos que consideram contratar mão-de-obra estrangeira na República de Moçambique, tem em conta leis e regulamentos relevantes relacionados com o tema em apreço, preparado pelo Fortalecimento da Capacidade de Promoção e Facilitação de Investimentos patrocinado pela Agência Japonesa de Cooperação Internacional (“JICA”), em colaboração com a Agência de Promoção de Investimentos e Exportação (APIEX). O conteúdo legal (Capítulos 1, 2 e 3) foi preparado principalmente pela JLA Advogados e os Anexos foram preparados pela equipa jurídica do Projecto JICA.

## **Aviso Legal**

Este relatório tem sido preparado apenas para fins promocionais, com o objectivo de fornecer informações gerais sobre as leis e regulamentos e não pretende fornecer aconselhamento jurídico específico. Este relatório não deve ser usado como um substituto de aconselhamento jurídico competente na jurisdição. A JICA e a JLA Advogados não serão responsáveis por quaisquer perdas ou danos financeiros causados por investimentos feitos por qualquer empresa ou indivíduo que se baseie nesta publicação.

### **Preparado por:**



JICA Projecto para o  
Fortalecimento da Capacidade de  
Promoção e Facilitação de  
Investimentos na República de  
Moçambique  
c/a APIEX

### **Conteúdo Legal Preparado por:**



JLA Advogados (antigamente FraLaw)  
Avenida Vladimir Lenine, Edifício  
Millennium Park n.º 174, 12.º D, 1100  
Maputo, Mozambique

## **PREFÁCIO**

O Governo de Moçambique mantém regulamentos de investimento liberais baseados na Lei do Investimento (n.º 3/1993, de 24 de Junho) e Regulamento da Lei de Investimentos (Decreto n.º 43 / 2009, de 21 de Agosto), proporcionando tratamento não discriminatório e permitindo 100% de propriedade para investidores estrangeiros para a maioria dos sectores. Por outro lado, por ser um País em desenvolvimento, o Governo está empenhado em aumentar as oportunidades de emprego para os nacionais e fortalecer a capacidade dos recursos humanos nacionais.

As leis e regulamentos a esse respeito foram promulgados com o objectivo de proteger a força de trabalho nacional, assegurando a disponibilidade de empregos para eles sem esquecer os desafios especiais colocados pelo desenvolvimento do País, o que requer níveis de habilidades e qualificações técnicas e profissionais que são ou inexistentes ou insuficientes.

Historicamente, o principal instrumento utilizado pelo Governo moçambicano para alcançar o objectivo acima e o seu equilíbrio foi a contratação de trabalhadores estrangeiros através do mecanismo de quotas, que actualmente ainda está em uso. No contexto actual, é fundamental que o regime de contratação de mão-de-obra estrangeira permita certa flexibilidade, mas ao mesmo tempo não comprometa o princípio estrutural de protecção da força de trabalho local.

Este documento foi preparado para fornecer o quadro regulamentar actual para a contratação de estrangeiros, como uma referência principalmente para os investidores estrangeiros, que pretendem empregar estrangeiros em seus projectos em Moçambique.

Director Geral

Agência para Promoção de Investimento e exportações (APIEX).

## **Referências legislativas**

Este documento foi preparado com referência às leis e regulamentos em vigor em Dezembro de 2018, conforme listado abaixo.

- (i) Constituição da República de Moçambique (CRM/2004);
- (ii) Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto – “*Lei do Trabalho*”;
- (iii) Lei n.º 3/93 de 24 de Junho – “*Lei de Investimentos*”;
- (iv) Decreto n.º 37/2016 de 31 de Agosto – “*Regulamento de mecanismos e procedimentos para contratação de mão-de-obra estrangeira*”;
- (v) Decreto n.º 63/2011 de 7 de Outubro – “*Regulamento para contratação de mão-de-obra estrangeira no Sector de Petróleo e Minas*”;
- (vi) Decreto n.º 43/2009 de 21 de Agosto – “*Regulamento da Lei do Investimento*”;
- (vii) Decreto - Lei n.º 2/2011 de 19 de Outubro – “*Regime Jurídico das Condições Relativas à Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira para Prestação de Serviços na Função Pública Moçambicana*”;
- (viii) Decreto n.º 75/99 de 12 de Outubro – “*Regulamento das condições de trabalho nas Zonas Francas Industriais*”; e
- (ix) Decreto-Lei n.º 2/2014 de 2 de Dezembro – “*Regime Jurídico e Contratual Especial Aplicável ao Projecto de Gás Natural Liquefeito nas Áreas 1 e 4 da Bacia do Rovuma*”.

## ÍNDICE

<b>1. REGIME GERAL PARA A CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA EM MOÇAMBIQUE .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 CONTRATAÇÃO MEDIANTE REGIME DO TRABALHO DE CURTA DURAÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 REGIME DE QUOTAS .....</b>	<b>2</b>
<b>1.3 PROJECTOS DE INVESTIMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4 AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO .....</b>	<b>4</b>
<b>1.5 NÚMERO DE APROVAÇÕES .....</b>	<b>4</b>
<b>2. REGIME DE QUOTAS .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 OBJECTIVO DO REGIME DE QUOTAS .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 VANTAGENS E RESTRIÇÕES DO REGIME DE QUOTAS .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.1 VANTAGEM DO REGIME DE QUOTAS .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.2 RESTRIÇÕES À IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE QUOTAS .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3 EXEMPLOS DE APROVAÇÃO NO REGIME FORA DA QUOTA .....</b>	<b>8</b>
<b>3. REGIMES ESPECIAIS .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 ZONAS ECONÓMICAS ESPECIAIS / ZONAS LIVRES INDUSTRIAIS .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2 SECTOR DE PETRÓLEO E MINAS .....</b>	<b>1 0</b>
<b>3.3 BACIA DO ROVUMA .....</b>	<b>1 2</b>
<b>3.4 CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO PÚBLICA EM MOÇAMBIQUE .....</b>	<b>1 3</b>

## ANEXOS

**Anexo A: Resumo sobre os Regimes de Contratação de Estrangeiros**

**Anexo B: Referência dos Investidores para Contratação de Estrangeiros em Moçambique**

**Anexo C: Formulários de inscrição para o Regime de Quotas e de Autorização de trabalho**

## **1. REGIME GERAL PARA A CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA EM MOÇAMBIQUE**

A contratação de mão-de-obra estrangeira em Moçambique pode ser realizada através de diferentes regimes legais que variam de acordo com a justificação apresentada para a necessidade de contratação. Nos termos do Regime Jurídico<sup>1</sup> aplicável à contratação de mão-de-obra estrangeira vigente, existem 4 (quatro) mecanismos legais a serem considerados para o estabelecimento de vínculo laboral com trabalhadores estrangeiros, a saber:

- Contratação mediante o Regime do Trabalho de Curta Duração;
- Contratação mediante o Regime de Quotas;
- Contratação mediante o Regime do Projecto de Investimento; e
- Contratação mediante o Regime de Autorização de Trabalho

Além dos mecanismos de contratação de mão-de-obra estrangeira mencionados no parágrafo anterior, os seguintes regimes especiais de contratação, aplicam-se em certas regiões ou a determinados sectores de actividade, devendo ser levados em consideração:

- Regime de Contratação aplicável a Zonas Económicas Especiais e Zonas Francas Industriais<sup>2</sup>;
- Regime de Contratação aplicável aos sectores de Petróleo e Minas<sup>3</sup>; e
- Regime de Contratação aplicável ao Projecto de Gás Natural Liquefeito nas Áreas 1 e 4 da Bacia do Rovuma<sup>4</sup>.

Nesse sentido, o regime legal estabelecido pelo Decreto n.º 37/2016 aplica-se à contratação de mão-de-obra estrangeira, excepto a mão-de-obra contratada para operar nos Projectos de Gás da Bacia do Rovuma, nas Zonas Económicas, nas Zonas Francas Industriais e nos sectores de petróleo e minas, que estão sujeitas a regime específico, conforme descrito anteriormente.

### ***1.1 CONTRATAÇÃO MEDIANTE REGIME DO TRABALHO DE CURTA DURAÇÃO***

A contratação mediante o regime do trabalho de curta duração permite que o trabalhador estrangeiro trabalhe em Moçambique por um período máximo de 90 (noventa) dias consecutivos ou interpolados por ano.

Este regime só pode ser usado quando se pretende que o trabalhador estrangeiro preste serviços em Moçambique que sejam pontuais, imprevisíveis e envolvendo elevado conhecimento científico ou

---

<sup>1</sup> Decreto n.º 37/2016 de 31 de Agosto.

<sup>2</sup> Decreto n.º 43/2009, de 21 de Agosto (Regulamento da Lei de Investimentos)

<sup>3</sup> Decreto n.º 63/2011, de 7 de Dezembro

<sup>4</sup> Decreto-Lei n.º 2/2014, de 2 de Dezembro.

técnicos profissionais especializados. Caso contrário, a contratação não será considerada de acordo com a lei.

O empregador moçambicano pode também utilizar este regime para contratar um trabalhador estrangeiro vinculado por um contrato com o empregador estrangeiro ou com a sede no estrangeiro. Considerando as suas características e requisitos, este regime pode ser usado para formar trabalhadores locais de empresas estrangeiras e para acompanhar aspectos mais complexos das operações da organização, que requerem qualificações e competências indisponíveis em Moçambique devido à ausência ou deficiência.

Quanto às formalidades, o empregador deve comunicar à entidade que superintende a área do trabalho da contratação do trabalhador estrangeiro no regime do trabalho de curta duração, antes de sua entrada no País. A entrada do trabalhador estrangeiro no território nacional para a realização da referida actividade laboral deve ocorrer após a verificação da conformidade da comunicação e a respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer no prazo de 5 (cinco) dias úteis<sup>5</sup>.

Deve-se notar que a contratação sob este regime não afecta a quota legal a que a empresa tem direito, nos termos da Lei.

## ***1.2 REGIME DE QUOTAS***

A aplicação do direito de contratar um determinado número de trabalhadores estrangeiros depende do número total de trabalhadores nacionais dentro da empresa. Quanto maior o número de trabalhadores nacionais na empresa, maior o número de trabalhadores estrangeiros permitidos.

Este regime de contratação não está sujeito a autorização do Ministério do Trabalho. No entanto, o empregador deve informar ao Ministério a contratação do trabalhador estrangeiro até 15 (quinze) dias após sua entrada no País, juntamente com o comprovativo de que a quota permitida não foi ultrapassada.

Conforme mencionado, as empresas que empregam mais de 100 (cem) trabalhadores, classificadas pela Lei como grandes empresas, têm uma quota de 5% (cinco por cento) do total de trabalhadores com o objectivo de contratar trabalhadores estrangeiros. As médias empresas, que empregam entre 11 (onze) e 100 (cem) trabalhadores, têm uma quota de 8% (oito por cento) do total da relação nominal. Já as pequenas empresas, que empregam até 10 (dez) trabalhadores, têm direito a 10% (dez por cento) do total de trabalhadores para contratar trabalhadores estrangeiros. Empresas com menos de 10 (dez) trabalhadores podem contratar no mínimo 1 (um) trabalhador estrangeiro.

---

<sup>5</sup> N.º 1 do artigo 7 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto

### **1.3 PROJECTOS DE INVESTIMENTO**

Em relação aos projectos de investimento que tenham sido aprovados pelo Governo, existe a possibilidade de se obter uma quota maior que a legalmente estabelecida para contratação de trabalhadores estrangeiros nos projectos mencionados.<sup>6</sup>

O Regulamento da Lei de Investimentos<sup>7</sup> enumera os projectos de investimento que devem ser autorizados pelo Governo, e que podem, portanto, se beneficiar de uma quota maior do que a que se teria direito, através de uma comunicação no regime geral de quotas.

Assim, os projectos de investimento a serem aprovados pelo Governo são os seguintes:

- ✓ Projectos de Investimento cujo valor exceda MZN 13.500.000.000 (treze bilhões e quinhentos milhões de Meticais);
- ✓ Projectos de Investimento que requerem uma extensão de terra com área superior a 10.000 ha (dez mil hectares);
- ✓ Projectos de Investimento que requerem concessões florestais com área superior a 100.000 ha (cem mil hectares); e
- ✓ Os projectos de investimento com implicações políticas, sociais, económicas, financeiras ou ambientais previsíveis e a determinação devem ser analisados caso a caso pelo próprio Governo.

Este regime especial pode conceder benefícios aos investidores, tais como: protecção dos direitos de propriedade industrial; expatriação de fundos; benefícios fiscais; e acesso ao crédito de investidores estrangeiros nas mesmas condições aplicáveis aos nacionais (entidades moçambicanas).

Os investidores estrangeiros que pretendam investir em Moçambique - desde que os seus projectos de investimento estejam no âmbito deste regime - podem colaborar com a Agência de Investimento e Promoção das Exportações (doravante denominada “APIEX”)<sup>8</sup>, uma instituição pública com o objectivo de ajudar investidores estrangeiros. A APIEX orienta os investidores durante todo o processo de aprovação dos seus projectos de investimento e actua como intermediário entre o investidor estrangeiro e entidades públicas moçambicanas que podem ser obrigadas a aprovar qualquer acto provisório, ou seja, uma licença ambiental. Quanto às formalidades, devido principalmente à rigorosa política cambial aplicada em Moçambique, os investidores são obrigados a registar<sup>9</sup> os seus projectos no Banco de Moçambique (doravante

---

<sup>6</sup> Artigo 12 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>7</sup> Alínea d) do artigo 12 do Decreto n.º 43/2009, de 21 de Agosto alterado pelo Decreto n.º 48/2013, de 13 de Setembro.

<sup>8</sup> Número 2 do artigo 4 do Regulamento da Lei de Investimentos.

<sup>9</sup> Artigo 22 da Lei do Investimento



“BM”), bem como a registar cada transacção financeira feita no âmbito do projecto de investimento, incluindo os fluxos financeiros que entram em Moçambique. Assim, qualquer projecto de investimento que se enquadre na situação acima deve ser submetido ao Governo para aprovação e pode, por sua vez, beneficiar de uma quota superior ao regime geral de contratação de cidadãos estrangeiros.

#### **1.4 AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO**

A contratação de trabalhadores estrangeiros sob o regime<sup>10</sup> de autorização de trabalho depende da apresentação de um requerimento dirigido ao Ministro que superintende a área do trabalho, justificando a necessidade de contratar mais trabalhadores estrangeiros do que os alocados pelo sistema de quotas. Contanto que (i) a necessidade de contratar trabalhadores estrangeiros fora da quota legalmente permitida seja devidamente fundamentada; (ii) as qualificações académicas ou profissionais necessárias para a função pretendida pelo trabalhador estrangeiro pretendido tenham sido certificadas; e (iii) tenha sido verificado que não há nacionais ou que não há número suficiente para desempenhar essa função e que outros requisitos legais sejam cumpridos, o trabalhador estrangeiro é contratado.

A contratação de trabalhadores estrangeiros para assistência técnica especializada também está sujeita a autorização, especialmente para trabalhos em organizações não-governamentais estrangeiras, trabalhos de pesquisa científica, ensino e outras áreas. A contratação de um trabalhador estrangeiro por meio deste regime não afecta a quota aplicável à empresa, pois é considerada como contratação fora da quota.

#### **1.5 NÚMERO DE APROVAÇÕES**

Esta secção inclui estatísticas dos últimos 5 (cinco) anos sobre a contratação de trabalhadores estrangeiros no regime de quotas<sup>11</sup>, regime do trabalho de curta duração, projectos de investimentos e regime de autorização de trabalho.

Tabela 1 Número de Autorizações por Regimes (2012-2017)

Ano	Número de Aprovados consoante o Regime				Total Aprovados	Rejeitados	Total Submetidos (aprovados+rejeitados)
	1) Curta Duração	2) Quota	3) Projecto de Investimentos	4) Autorização			
2012	3,313	9,395	1,525	257	14,49	29	14,519
2013	4,776	11,094	3,095	417	19,382	125	19,507

<sup>10</sup> Artigo 16 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>11</sup> Informação fornecida pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social. Quanto aos fundamentos para a rejeição dos pedidos de autorização de trabalho, não foi possível obter a informação naquela instituição.

2014	4,987	10,045	4,008	451	19,491	0	19,491
2015	6,329	8,936	2,624	936	18,825	124	19,07
2016	6,19	8,162	1,157	614	16,123	68	16,191
2017 (1.º semestre)	2,516	4,697	554	375	8,145	7	8,152
Total	28,111	52,329	12,963	3,053	96,456	47	93,93

Fonte: Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social

A tabela acima reflecte a realidade de Moçambique em relação à contratação de cidadãos estrangeiros nos diferentes regimes de contratação previstos por Lei. Em 2012, o número de casos submetidos à entidade que superintende a área do trabalho foi de 14.519 dos quais 14.490 foram aprovados e apenas 29 pedidos rejeitados. Quanto ao total de 5 anos e meio, de 2012 até o primeiro semestre de 2017, 96.930 pedidos foram submetidos, dos quais 96.456 foram aprovados e 474 recusados, revelando que 99,5% foram aprovados e apenas 0,5% rejeitados.

Embora a distribuição desses casos rejeitados por cada regime não esteja disponível, o registo do número de pedidos e aprovação, indicado pelos dados estatísticos acima, demonstra que a contratação de cidadãos estrangeiros é exequível e não é muito difícil.

## 2. REGIME DE QUOTAS

### 2.1 OBJECTIVO DO REGIME DE QUOTAS

Constata-se que o objectivo principal do *regime de quotas* é a protecção dos interesses do trabalhador nacional, ou seja, priorizar a força de trabalho nacional, em detrimento da mão-de-obra estrangeira. Não obstante, este regime deve beneficiar o País de várias maneiras significativas, tais como:

- ✓ Assegurar a criação de mais postos de trabalho para trabalhadores nacionais - A Lei Moçambicana prevê que os empregadores devem dar preferência aos trabalhadores nacionais em detrimento dos cidadãos estrangeiros, excepto quando as qualificações especiais ou habilidades profissionais necessárias são encontradas apenas nestes últimos;
- ✓ Trazer *know-how* qualificado de outros países – exemplos claros disto são encontrados nos campos da exploração de petróleo / gás, fornecimento de energia e desenvolvimento de infra-estruturas, que têm contribuído para a economia de Moçambique e culturalmente, uma vez que os moçambicanos têm a oportunidade de familiarizar-se com eventos fora do seu espectro diário;
- ✓ Aumentar o nível de especialização e competências profissionais da força de trabalho nacional – A Lei Moçambicana incentiva empregadores para criar condições para a integração de

trabalhadores nacionais qualificados em empregos que exigem conhecimentos técnicos e em trabalhos de gestão e administração;

- ✓ Limitar a duração dos contratos de trabalho com cidadãos estrangeiros - A Lei Moçambicana estabelece que os contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros não devem exceder 2 (dois) anos, e mesmo após várias renovações nunca podem ser convertidos em um contrato por tempo indeterminado, e seu principal objectivo é limitar a permanência de trabalhadores estrangeiros no território nacional;
- ✓ Controle da imigração de cidadãos estrangeiros - cidadãos de nacionalidade estrangeira que desejam trabalhar em território nacional devem obter vistos de trabalho, e este visto deve ser solicitado antes de entrar no território nacional, caso contrário a autorização de trabalho não será concedida.

## **2.2 VANTAGENS E RESTRIÇÕES DO REGIME DE QUOTAS**

As vantagens e restrições do regime de quotas devem ser destacadas, com base na explicação sobre os objectivos do referido regime.

### **2.2.1 VANTAGEM DO REGIME DE QUOTAS**

Quanto às vantagens do regime de Quotas, é importante notar que sua implementação permite:

- ✓ O empregador tenha 15 (quinze) dias de tolerância, após a entrada do trabalhador estrangeiro, no país, para comunicar à entidade que superintende a área do trabalho;
- ✓ Submissão do processo de contratação do cidadão estrangeiro, pois depende do número de trabalhadores na empresa e mera comunicação à entidade competente; e
- ✓ Não há necessidade de solicitar autorização de trabalho nos casos de contratação no âmbito de projectos de investimento aprovados pelo Governo, sendo necessária apenas a comunicação para contratação de trabalhadores estrangeiros.

### **2.2.2 RESTRIÇÕES À IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE QUOTAS**

#### **1) Incumprimento da obrigação de comunicação**

Com relação à resposta da conformidade da comunicação, há um período de 5 (cinco) dias para esse fim<sup>12</sup>.

Esta obrigação também se estende aos empreiteiros em projectos de investimento, que por sua vez também devem aguardar a resposta do Ministério do Trabalho no prazo de 5 (cinco) dias úteis<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Artigo 11 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>13</sup> *Idem*

O incumprimento das disposições legais é verificada diariamente pela entidade que superintende a área do trabalho, o que pode levar mais de 30 (trinta) dias úteis para a tomada de decisão favorável ou não.

Conclui-se que os constrangimentos acima referidos podem levar ao desencorajamento do investimento estrangeiro, o que levará a uma perda de interesse versus oportunidade, o que pode retardar não só o desenvolvimento do País mas também frustrar as expectativas dos empresários que desejam investir em Moçambique.

2) *Requisito de proporção nominal*

A junção da folha da relação nominal - lista dos trabalhadores contratados com seus dados relevantes - para o ano civil corrente<sup>14</sup> é uma das formalidades a serem observadas na comunicação a ser submetida perante a entidade supervisora.

Esta exigência constitui uma barreira em termos de que uma empresa recém-constituída, por vezes, ainda não contratou trabalhadores ou ainda está em processo de contratação.

Consequentemente, para essas empresas esse requisito de relação nominal pode ser considerado como um obstáculo ao início da empresa, causado pelos procedimentos que a organização da relação nominal representa, do recrutamento, organização interna e levantamento da relação nominal.

3) *Atraso na emissão do atestado*<sup>15</sup>

A conformidade da comunicação deve ser verificada e comunicada num prazo de 5 (cinco) dias, com o respectivo atestado a ser entregue ao portador da comunicação <sup>16</sup> . Na prática, mas raramente, os atestados são emitidos dentro dos prazos legalmente estabelecidos, mas em média leva de 7 (sete) a 15 (quinze) dias. Assim sendo:

- ✓ Esta lei tem uma baixa taxa de execução;
- ✓ Quando se trata de renovar o contrato de trabalho, até a emissão do atestado, o trabalho do trabalhador estrangeiro é interrompido.

---

<sup>14</sup> Alínea Alíena e do artigo 10 do Decreto n.º 37/2016

<sup>15</sup> Note que em casos de contratação de cidadãos estrangeiros sob o regime de Quotas e regime do trabalho de Curta Duração, um atestado é emitido pelas entidades laborais. Porém, ao submeter uma comunicação de contratação de trabalho no regime de Autorização de Trabalho, o Ministério que superintende a área do trabalho, emite uma autorização de trabalho.

<sup>16</sup> Artigo 11 do Decreto n.º 37/2016

### 2.3 EXEMPLOS DE APROVAÇÃO NO REGIME FORA DA QUOTA

A tabela abaixo indica os casos de cada regime para obtenção de uma quota adicional ou fora da quota para o cidadão estrangeiro, com base em casos reais. Esses casos ilustram a realidade na obtenção de autorizações de trabalho com justificativas convincentes.

Tabela 2: Exemplo de casos para obtenção da Autorização de Trabalho Fora da Quota

Caso A: Contratação no Regime de: Curta Duração	
Perfil da Sociedade	Ramo de actividade: Serviços de Seguro Tipo de empresa: Categorizada como "pequena Empresa" <sup>17</sup> , com 3 trabalhadores (um dos quais é cidadão estrangeiro)
Justificação para contratação de cidadão estrangeiro adicional	A razão pela qual a Sociedade B esta a contratar um trabalhador estrangeiro, é para <u>formar e implementar novos procedimentos de trabalho</u> adoptados pela sede da Sociedade.
Resultado	Emitido um atestado de <u>90 dias</u>
Data de Comunicação e Aprovação	Comunicação submetida: 24 de Janeiro de 2018 Aprovado: 5 de Fevereiro de 2018 (menos de 2 semanas)
Caso B: Contratação no Regime de: Autorização de Trabalho	
Perfil da Sociedade	Ramo de actividade: Serviços de Aviação e Turismo Tipo de empresa: Categorizada como "Pequena Empresa, com 5 trabalhadores (um dos quais é cidadão estrangeiro)
Justificação para contratação de cidadão estrangeiro adicional	Para prestar actividade como chefe de escala e formar os recém-contratados da sociedade. Um pedido de autorização de trabalho foi apresentado para a contratação de outro cidadão estrangeiro.
Resultado	Autorização de Trabalho emitia a favor do trabalhador estrangeiro por um período de <u>dois anos</u>
Data de Comunicação e Aprovação	Data de submissão do pedido de autorização: 16 de Junho de 2017 Aprovado: 26 de Setembro de 2017 (três meses e dez dias)
Caso C: Contratação no Regime de: Projectos de Investimentos	
Perfil da Sociedade	Ramo de actividade: Energia (Fábrica de produção e operação de energia) Tipo de empresa: Categorizada como "Grande Empresa" <sup>18</sup> , Pretende contratar um total de 1.400 trabalhadores durante a fase de construção e 350 após a fase de operação

<sup>17</sup> Pequenas Empresas: menos de 10 trabalhadores

<sup>18</sup> Grandes Empresas: mais de 100 trabalhadores

Justificação para contratação de cidadão estrangeiro adicional	Optou por este regime sob a condição de valor total (superior a 13,5 mil milhões de Meticais), e o projecto requer conhecimentos técnicos altamente qualificados não disponíveis localmente.
Resultado	Fase de Construção: Quota 30% (420 trabalhadores estrangeiros permitidos) Fase de operação: Quota 20% (70) para 1-10 anos, 15% (52) para ano 11-15 e 10% (35) para ano 16 em diante
Data de Comunicação e Aprovação	Aprovado em 2016

Fonte: Ministério do Trabalho

### 3. REGIMES ESPECIAIS

#### 3.1 ZONAS ECONÓMICAS ESPECIAIS / ZONAS LIVRES INDUSTRIAIS

De acordo com a Lei de Investimentos<sup>19</sup>, Zonas Económicas Especiais (ZEE) e Zonas Francas Industriais (ZFI) compreendem áreas geograficamente delimitadas ou unidades de áreas de actividade industrial, nas quais as mercadorias produzidas para exportação estão isentas de todas as taxas alfandegárias e são concedidos regimes fiscais, laborais e cambiais especiais e mais favoráveis.

Além disso, a fim de contratar cidadãos estrangeiros para trabalhar nas ZEE / ZFI, certos requisitos devem ser cumpridos, a saber:

- ✓ Uma autorização de trabalho<sup>20</sup> será exigida para o cidadão estrangeiro a ser contratado;
- ✓ A contratação só ocorre se os estrangeiros tiverem as qualificações profissionais únicas necessárias para o projecto e se tais qualificações não forem encontradas na força de trabalho nacional; e
- ✓ O número de trabalhadores estrangeiros contratados não deve exceder um máximo de 15% (quinze por cento) do número total de trabalhadores<sup>21</sup> para tais zonas.

Além disso, os trabalhadores estrangeiros podem começar a trabalhar antes que a autorização seja concedida pela Direcção de Trabalho, mas o empregador deve apresentar um pedido para obter a autorização até 45 (quarenta e cinco) dias após a data em que o cidadão estrangeiro começou a trabalhar.

Vale ressaltar que os contratos celebrados com cidadãos estrangeiros têm a duração máxima de 7 (sete) anos a partir da data de início da actividade, após o qual o empregador poderá ser autorizado a manter

---

<sup>19</sup> Alínea (x) do artigo 1 da Lei n.º 3/93, de 24 de Junho.

<sup>20</sup> A Autorização de Trabalho é emitida assim que o Ministro que superintende a área de trabalho autorizar a contratação do cidadão estrangeiro.

<sup>21</sup> Cargos de direcção e membro do conselho de administração, não estão incluídos nesta percentagem.

3 (três) empregos permanentes junto aos cidadãos estrangeiros, mediante autorização a conceder pela entidade competente.

Além disso, nos casos em que cidadãos estrangeiros são contratados para as ZEEs / ZFIs, o empregador deverá cumprir com as formalidades e o tempo de resposta de acordo com as disposições do regime geral do regime de quotas.

Em relação às empresas que implementam projectos nas ZFIs, é estabelecido um limite de 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores das referidas empresas para contratação de cidadãos estrangeiros, independentemente do tipo de empresas.

### ***3.2 SECTOR DE PETRÓLEO E MINAS***

Em relação ao sector de Petróleo e Minas, a contratação de trabalhadores estrangeiros está sujeita aos mesmos 3 (três) regimes indicados anteriormente, sem prejuízo de algumas particularidades estabelecidas pelo Decreto n.º 63/2011 de 7 de Dezembro, como segue:

#### **a) Contratos de trabalho de curta duração:**

##### Duração do contrato

-De acordo com o número 1 do artigo 5 do Decreto n.º 37/2016, o trabalho de curta duração é aquele que não excede 90 (noventa) dias por ano, consecutivos ou interpolados, quando prestado por trabalhadores estrangeiros;

-Em conformidade com o número 1 do artigo 12 do Decreto n.º 63/2011, trabalho de curta duração é aquele que não excede 180 (cento e oitenta) dias por ano, consecutivos ou interpolados, quando prestados por cidadãos estrangeiros.

##### Submissão da comunicação

-De acordo com o número 1 do artigo 6 do Decreto n.º 37/2016, antes da entrada do trabalhador estrangeiro no território nacional, o empregador ou seu representante deve apresentar à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o trabalhador estrangeiro irá exercer a sua actividade, uma comunicação indicando (i) a denominação e endereço do empregador, (ii) os detalhes de identificação do trabalhador estrangeiro e a actividade a realizar, e (iii) o período de início e o fim da actividade do trabalhador estrangeiro.

-Em conformidade com o número 3 do artigo 12 do Decreto n.º 63/2011, no prazo de 15 (quinze) dias após a entrada do trabalhador estrangeiro no território nacional, o empregador ou seu representante deve apresentar à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro irá prestar a sua actividade, uma comunicação indicando (i) os detalhes de identificação do trabalhador estrangeiro; e (ii) o período em que o trabalhador estrangeiro desempenhará a sua actividade.

##### Período de resposta

-Em conformidade com o número 1 artigo 7 do Decreto n.º 37/2016, a conformidade da comunicação deverá ser verificada e comunicada num prazo de 5 (cinco) dias úteis.

-De acordo com o número 4 do artigo 12, conjugado com o artigo 7 do Decreto n.º 63/2011, a conformidade da comunicação será verificada no momento da sua apresentação, sendo o respectivo atestado imediatamente emitido e entregue ao portador da comunicação.

#### Taxa a pagar

-Em conformidade com a alínea (c) do número 2 do artigo 6 do Decreto n.º 37/2016, a comunicação deve ser acompanhada de comprovativo de pagamento da taxa de 1 (um) salário mínimo vigente no sector de actividades da empresa.

-Em conformidade com o número 2 do artigo 19 do Decreto n.º 63/2011, o trabalho no regime de curta duração está sujeito a uma taxa correspondente a 10 (dez) salários mínimos vigente no sector da indústria de extracção de minerais.

#### b) **Regime de quotas:**

##### Determinação da quota

-De acordo com o número 2 do artigo 9 do Decreto n.º 37/2016, para determinar a quota tem-se em consideração o número de trabalhadores moçambicanos efectivamente contratados e constantes na folha de relação nominal<sup>22</sup> da empresa.

-Nos termos do número 3 do artigo 5 do Decreto n.º 63/2011 para determinar a quota, o número de trabalhadores a ser considerado corresponde ao número médio de trabalhadores contratados no ano civil anterior. O número 4 do mesmo artigo estabelece que no primeiro ano de actividade, o número de trabalhadores a considerar é o do dia do início da actividade.

##### Período para resposta

-Em conformidade com o número 1 do artigo 11 do Decreto n.º 37/2016, a conformidade da comunicação deve ser verificada e comunicada num prazo de 5 (cinco) dias úteis.

-Em conformidade com o artigo 7 do Decreto n.º 63/2011, a conformidade da comunicação deverá ser verificada no momento em que for apresentada, mediante a emissão imediata do respectivo atestado, a ser entregue ao portador da comunicação.

#### Taxa a pagar

De acordo com a alínea (g) do número 1 do artigo 10 do Decreto n.º 37/2016, a comunicação deve ser acompanhada de um comprovativo de pagamento a uma taxa de 5 (cinco) salários mínimos vigentes no sector de actividades da empresa.

---

<sup>22</sup> Lista dos trabalhadores contratados contendo a sua informação relevante para o presente ano civil.



Nos termos da alínea (e) do número 1, do artigo 6 do Decreto n.º 63/2011, a contratação de trabalhadores estrangeiros no regime de quotas está sujeita a uma taxa correspondente a 3 (três) salários mínimos vigente no sector da indústria de extracção de minerais.

**c) Regime de autorização de trabalho**

Neste regime de contratação, não há nenhuma diferença particular que pode ser detectada em ambos os decretos, com excepção dos documentos que devem ser anexados ao pedido (o mesmo se aplica aos regimes acima mencionados).

### **3.3 BACIA DO ROVUMA**

Quanto à contratação de trabalhadores estrangeiros no Projecto da Bacia do Rovuma, a Lei prevê que as entidades empregadoras devem sempre priorizar contratação de mão-de-obra nacional com qualificações adequadas a todos os níveis da organização, incluindo especialistas em cargos de complexidade técnica e de gestão, sem prejuízo de poderem contratar cidadãos<sup>23</sup> estrangeiros para prestar actividade neste sector<sup>24</sup>.

Os projectos de investimento aprovados pelo Governo são considerados como o principal regime de contratação de trabalhadores estrangeiros na Bacia do Rovuma. No entanto, também é permitido contratar trabalhadores estrangeiros pelo regime do trabalho de curta duração por um período máximo de 180 dias por ano para qualquer tipo de trabalho, mesmo que não seja imprevisível, como ocorre com a aplicação do regime geral, estabelecido para outras indústrias.

Por via de regra, a contratação de cidadãos estrangeiros neste sector é feita mediante a submissão do plano de trabalho ao Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término de cada ano civil pelas Concessionárias e Entidades de Propósito Específico.

O plano de força de trabalho não deve prever a contratação de cidadãos estrangeiros para posições de trabalho de menor complexidade técnica e para aquelas que não requeiram qualquer qualificação técnica. Nos casos em que os trabalhadores estrangeiros serão contratados fora da quota estabelecida no plano de força de trabalho devidamente aprovado, a contratação em questão será realizada sob o regime de autorização de trabalho, mediante apresentação de requerimento ao Ministro que

---

<sup>23</sup> De acordo com o artigo 19 deste Decreto, as concessionárias e as Entidades de Objecto Específico devem submeter ao Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, 60 (sessenta) dias antes do fim de cada ano civil, um plano de formação para consulta e articulação devida com o Instituto Nacional de Petróleos que tenha em vista permitir um aumento gradual da percentagem de cidadãos moçambicanos a trabalhar em qualquer Empreendimento da Bacia do Rovuma em todos os níveis da sua organização e um programa de formação efectivo de trabalhadores moçambicanos, seja em Moçambique ou no estrangeiro, em cada fase e nível de operações, tendo em conta os requisitos de segurança e a necessidade de manter padrões razoáveis de eficiência na condução das operações.

<sup>24</sup> Em relação a contratação de cidadãos estrangeiros, a folha de relação nominal relativa a qualquer Empresa da Bacia de Rovuma não prevê a contratação de tais locais de trabalho para postos de trabalho de menor complexidade técnica e para aqueles que não necessitam de qualificação técnica.

superintende a área do trabalho. Uma resposta ao pedido deve ser entregue no prazo de 7 (sete) dias úteis a contar da data da apresentação.

Assim, os regimes de contratação aplicáveis aos trabalhadores estrangeiros na Bacia do Rovuma são: (i) Projecto de Investimento Aprovado pelo Governo; (ii) curta duração e (iii) autorização de trabalho. No que diz respeito aos requisitos para a contratação de cidadãos estrangeiros para o projecto da Bacia do Rovuma, os requisitos são os mesmos (vide o Capítulo 1). Quanto à renovação de contratos, a Lei estabelece que os trabalhadores têm a opção de renovar uma ou mais vezes os contratos de trabalho por um período fixo ou incerto durante a fase de construção de cada Desenvolvimento da Bacia do Rovuma.

### ***3.4 CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO PÚBLICA EM MOÇAMBIQUE***

A contratação de trabalhadores estrangeiros para prestação de serviço na função pública é realizada mediante contrato de prestação de serviço a prazo fixo<sup>25</sup>, pelo prazo de até 5 (cinco) anos, renovável uma vez, por igual período após a realização e a necessidade de prestação de serviço<sup>26</sup>. O serviço, independentemente dessa renovação, o contrato celebrado com o trabalhador estrangeiro nunca poderá ser convertido em contrato por tempo indeterminado e em nenhuma circunstância confere ao trabalhador estrangeiro a qualidade de trabalhador do Estado.

Estes contratos estão sujeitos à fiscalização prévia do Tribunal Administrativo, e têm precedência sobre os demais processos, nos termos estabelecidos em legislação específica<sup>27</sup>.

A contratação de trabalhadores estrangeiros para a prestação de serviço na função pública é feita por meio de concurso público apenas quando houver falta ou insuficiência de pessoal nacional com as qualificações e experiência profissional exigidas, salvo quando houver necessidade urgente de serviço declarado por um membro do Governo, caso em que a referida contratação poderá dar cumprimento à licitação pública<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> A celebração destes contratos é da responsabilidade dos responsáveis das entidades centrais, provinciais e institucionais com autonomia administrativa e financeira, sendo os custos suportados pelo respectivo fundo salarial, inscrito no Orçamento do Estado, doações, receitas próprias ou consignadas dessas instituições.

<sup>26</sup> Excepcionalmente, devido a uma necessidade imperiosa e justificada de serviço, que é analisada caso a caso, o contrato pode ser prorrogado por um período adicional não superior a 5 (cinco) anos.

<sup>27</sup> Vide artigo 60 conjugado com a alínea (c), do artigo 1, ambos da Lei n.º 14/2014, de 14 de Agosto (Regime da Organização, Funcionamento e Processo da Secção de Fiscalização das Receitas e das Despesas Públicas).

<sup>28</sup> Moçambique tem o direito de preferência, onde, em regra, os cidadãos nacionais têm prioridade sobre os cidadãos estrangeiros, e a contratação destes depende da prova (por concurso público) da falta de quadros nacionais para satisfazer o que é exigido.

Tais contratos são celebrados sob um regime exclusivo de funções, portanto, o trabalhador estrangeiro é proibido de exercer qualquer actividade privada ou de aceitar qualquer outra remuneração além da estabelecida pela legislação vigente, excepto nos casos de actividades de docência e pesquisa nas instituições do Estado, mediante autorização prévia da entidade contratante.

Em caso de não cumprimento das disposições do parágrafo acima, o trabalhador estrangeiro pode ser responsabilizado disciplinarmente. Tal responsabilidade disciplinar pode resultar na aplicação das seguintes sanções:

- ✓ Uma multa varia entre 5 (cinco) a 10 (dez) salários do trabalhador estrangeiro (graduado de acordo com a gravidade da infracção cometida e / ou reincidência), ou
- ✓ Rescisão imediata do contrato de trabalho.

**CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA EM  
MOÇAMBIQUE**

**- REGIMES JURÍDICOS E PRÁTICAS -**

**ANEXOS**

- Anexo A**      **Resumo sobre os Regimes de Contratação de Estrangeiros**
- Anexo B**      **Referência dos Investidores para Contratação de Estrangeiros em  
Moçambique**
- Anexo C**      **Formulários de inscrição para o Regime de Quotas e de Autorização  
de trabalho**

## Resumo sobre os Regimes de Contratação de Estrangeiros

Regime	Atestado de Curta Duração	Quota	Projecto de Investimento (Quota Extra)	Autorização
<b>Objecto</b>	Contratar trabalhadores estrangeiros com alto nível de conhecimento científico e profissionais especiais.	Proporcionar o direito de contratar determinado número de trabalhadores estrangeiros através da dimensão total do emprego	Fornecer uma quota concreta de trabalhadores estrangeiros, necessária para a implementação de um determinado projecto; o número pode ser superior ou inferior ao que normalmente é permitido no regime de quotas	Contratar trabalhadores estrangeiros com qualificações académicas e profissionais.
<b>Exigibilidade</b>	Verificar a qualificação e prova de indisponibilidade em Moçambique	5% para mais de 100 8% entre 11 e 100 10% para 10 trabalhadores ou inferior	Valor do Investimento excede MZN 13,5 biliões Uso do projecto de investimento superior a 10.000 hectares Projecto florestal superior a 100.000 hectares Projectos de investimento com considerações políticas, sociais, económicas, financeiras e ambientais	Verificar a qualificação e prova de indisponibilidade em Moçambique
<b>Duração</b>	Máximo de 90 dias (180 dias para o sector mineiro e para a Bacia do Rovuma)	Máximo de 2 anos	Máximo de 2 anos	Máximo de 2 anos
<b>Procedimento para submissão</b>	Comunicar o Ministério do Trabalho antes de entrar no País	Comunicar o Ministério do Trabalho no prazo de 15 dias após a entrada no País	Com antecedência, solicitar à APIEX para ajudar na obtenção da aprovação do projecto de investimento junto da entidade competente no sector em que será implementado e, em seguida, comunicar o Ministério do Trabalho dentro de 15 dias após a entrada no País de qualquer trabalhador contratado, no âmbito da quota permitida para o investimento concreto	Solicitar autorização
<b>Autorização</b>	Não está sujeita à autorização	Não está sujeita à autorização	Não está sujeita à autorização	Ministério de Trabalho
<b>Referência Jurídica</b>	Artigos 5 a 7 e 20 a 21 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto	Artigos 11 e 20 a 21 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto	Alínea d) do artigo 12 do Decreto n.º 43/2009, alterada pelo Decreto n.º 48/2013 Artigos 12 e 20 a 21 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto	Artigos 16 a 19 e 20 a 21 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto

Nota: Para além destes regimes, existem regimes especiais aplicados ao Projecto de GNL no sector da Bacia do Rovuma, Mineração e Petróleo e regiões designadas ao abrigo da ZEE / ZFI.

## “Referência dos Investidores” para Contratação de Estrangeiros em Moçambique

### 1. Regime de Quotas (sob Quota Geral / Quota para Projectos de Investimento)

#### (a) Sectores não afectados pela aplicação da quota geral

O regime especial é aplicado para os seguintes sectores (que são guiados por regulamentos separados):

- (a) Projecto de Gás Natural Liquefeito nas Áreas 1 e 4 da Bacia de Rovuma,<sup>29</sup>
- (b) Zonas Económicas Especiais e Zonas Francas Industriais,<sup>30</sup> e
- (c) Sectores de Petróleo e Mineração.

#### (b) Como determinar a quota

Baseia-se na lista nominal do ano civil, detalhando as nacionalidades dos trabalhadores<sup>31</sup>. Para efeitos de determinação da quota aplicável com base na mão-de-obra total, apenas os nacionais moçambicanos são incluídos na “força de trabalho total” e os cidadãos estrangeiros actualmente na folha nominal são excluídos.

#### (c) Arredondamento não permitido

Ao calcular o número de estrangeiros sob o regime de quotas, o arredondamento de números não é permitido<sup>32</sup>.

#### (d) Envio da “comunicação” à entidade que superintende a área do trabalho

O empregador deve enviar uma “comunicação” à entidade que superintende a área do trabalho competente no prazo de 15 dias a contar da data da entrada do trabalhador estrangeiro em Moçambique<sup>33</sup>. A “comunicação” deve ser enviada juntamente com os seguintes documentos<sup>34</sup>:

- (i) Dois exemplares do formulário de “comunicação” (junto ao **ANEXO D**), comunicando a contratação do trabalhador estrangeiro e o grau de cumprimento da quota;
- (ii) Três exemplares do contrato de trabalho;
- (iii) Certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais, acompanhadas, do certificado de equivalência emitido pela entidade que superintende a área da educação em relação aos obtidos no exterior ou documento comprovativo da sua experiência profissional;

---

<sup>29</sup> Decreto-Lei n.º 2/2014, de 2 de Dezembro.

<sup>30</sup> Decreto n.º 43/2009 de 21 de Agosto (Regulamento da Lei de Investimentos).

<sup>31</sup> Alínea e do artigo 1, Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>32</sup> Número 3 do artigo 8, Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>33</sup> Número 1 de artigo 8, Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>34</sup> Artigo 10, Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

- (iv) Certidão de quitação da empresa, emitida pela entidade que superintende a área das Finanças, válida por 30 dias, contados a partir da data da sua emissão;
- (v) Certidão de quitação da empresa, emitida pela entidade gestora do Sistema de Segurança Social, válida por 30 dias, contados a partir da data da sua emissão;
- (vi) Relação nominal, actualizada, de trabalhadores referente ao ano civil em curso, com indicação das nacionalidades dos trabalhadores;
- (vii) Cópia autenticada do passaporte ou do documento de identificação de residência para estrangeiros (DIRE); e
- (viii) Comprovativo de pagamento da taxa correspondente a cinco salários mínimos vigentes no sector de actividade da empresa.
- (ix) Para projectos de investimento aprovados pelo Governo, a comunicação deve ser acompanhada de uma cópia do projecto de investimento aprovado pelo Governo que especifica o número de estrangeiros a serem contratados.<sup>35</sup>

**(e) Início de trabalho**

O trabalhador estrangeiro só pode começar a trabalhar após o empregador ter recebido o “atestado” (também conhecido como “autorização de trabalho”) da entidade que superintende a área do trabalho. Nos termos da lei, esta é emitida no prazo de 5 dias úteis após a recepção da comunicação do empregador<sup>36</sup>.

**(f) Efeitos da cessação do contrato de trabalho de nacionais**

Um empregador que cesse os contratos de trabalho de nacionais não é obrigado a cessar o contrato de trabalho de trabalhadores estrangeiros, desde que a autorização de trabalho seja válida. O número de empregos nacionais será afectado aquando da renovação da autorização de trabalho para estrangeiros, em número que cumpra com a quota<sup>37</sup>.

**2. Regime de Autorização de Trabalho (ou Fora-de-quota)**

A Autorização de Trabalho (ou Fora-de-quota) pode ser usada quando o empregador tiver esgotado a sua quota.

**(a) Condições do Regime de Autorização de Trabalho**

- (i) O trabalhador estrangeiro deve ter as qualificações académicas ou profissionais exigidas;
- (ii) Não existirem trabalhadores nacionais com qualificações semelhantes, ou o seu número seja insuficiente; e

---

<sup>35</sup> artigo 14 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto

<sup>36</sup> Número 1 do artigo 11 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto

<sup>37</sup> Número 5 de artigo 27do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.



- (iii) Demonstrar que as disposições do Decreto n.º 37/2016 de 31 de Agosto (o “Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira”) foram cumpridas.

A demonstração de tal cumprimento inclui, por exemplo, o currículo, diploma, certificado de grau académico, certificado de treinamento, etc.

**(b) Pedido de Autorização de Trabalho**

Para a contratação de trabalhadores estrangeiros que excedam a Quota (sob quota geral ou Quota para projectos de investimento aprovados pelo Governo), uma solicitação deve ser submetida pelo empregador à entidade que superintende a área do trabalho competente<sup>38</sup>. Está sujeito à aprovação da entidade laboral competente (Ministra do Trabalho).

**(c) Requisitos de Aprovação**

Um pedido de autorização para a contratação de trabalhador estrangeiro (usando o requerimento junto ao **ANEXO II**) deve incluir o seguinte<sup>39</sup>:

- (i) Denominação, endereço da empresa e ramo de actividade do requerente (empregador);
- (ii) Identificação do representante do empregador;
- (iii) Identificação do cidadão estrangeiro cuja contratação se requer, sua categoria, tarefas ou funções a exercer;
- (iv) Fundamentação do pedido, indicando os motivos para a contratação; e
- (v) A seguinte documentação deve ser anexada ao requerimento:
  - i. Três exemplares do contrato de trabalho;
  - ii. Certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais, acompanhadas, do certificado de equivalência emitido pela entidade que superintende a área da educação em relação aos obtidos no exterior ou documento comprovativo da sua experiência profissional;
  - iii. Certidão de quitação da empresa, emitida pela entidade que superintende a área das Finanças, válida por 30 dias, contados a partir da data da sua emissão;
  - iv. Certidão de quitação da empresa, emitida pela entidade gestora do Sistema de Segurança Social, válida por 30 dias, contados a partir da data da sua emissão;
  - v. Parecer do delegado sindical ou comité sindical ou sindicato do ramo;

---

<sup>38</sup> Número 1 de Artigo 17, Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>39</sup> Artigo 18 do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

- vi. Cópia autenticada do alvará ou licença ou documento equiparado;
- vii. Relação nominal, actualizada, de trabalhadores referente ao ano civil em curso, com indicação das da nacionalidade dos trabalhadores; e
- viii. Comprovativo do pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade onde a empresa se insere.

**(d) Prazo para aprovação do pedido**

O requerimento deve ser processado pela entidade que superintende a área de Trabalho competente dentro de 15 dias a partir do recebimento do pedido<sup>40</sup>. A aprovação também é conhecida como “autorização de trabalho fora da Quota<sup>41</sup>”.

**(e) Início de trabalho**

Os estrangeiros não podem começar a trabalhar antes de receberem a aprovação do pedido de autorização de trabalho (ou fora da Quota<sup>42</sup>).

**2. Casos Hipotéticos**

**1) Pretendemos estabelecer uma empresa envolvida no negócio de Soluções de Tecnologia da Informação (IT) em Maputo. Devido ao aspecto muito técnico do negócio, a nossa empresa mãe *offshore* planeja enviar dois de seus trabalhadores estrangeiros para Moçambique**

Uma pequena empresa pode contratar 1 trabalhador estrangeiro. Para contratar um outro cidadão estrangeiro fora da quota geral, a empresa tem que se solicitar autorização através do regime de autorização de trabalho (fora da quota). A empresa tem que apresentar provas de que:

- (a) O estrangeiro tem as qualificações académicas ou profissionais exigidas;
- (b) Não há nacionais com qualificações semelhantes, ou são insuficientes em número; e
- (c) Prova de que as disposições do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto (o “Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira”) foram cumpridas.

**2) Actualmente, nossa empresa possui a seguinte força de trabalho: um Director geral (estrangeiro); cinco gestores (estrangeiros) e 120 trabalhadores (nacionais moçambicanos). Qual é a nossa Quota de trabalhadores estrangeiros?**

---

<sup>40</sup> Artigo 17 (2), do Decreto n.º 37/2016 de 31 de Agosto

<sup>41</sup> Observe que esses requerimentos são enviados ao departamento de Trabalho da província/cidade em que os trabalhadores realizarão suas actividades para fins de verificação, e serão enviados ao Ministro para aprovação. O prazo para a aprovação da autorização de trabalho pode não levar o prazo legal de 5 dias, devido ao facto de o Ministro analisar a aplicação caso a caso. Portanto, um possível atraso ou situação em que os 5 dias indicados por lei são excedidos, pode ocorrer.

<sup>42</sup> Casos de renovação de contratos de trabalho de trabalhadores estrangeiros no regime de autorização de trabalho, é recomendado para iniciar o processo de candidatura 6 meses antes da rescisão do contrato.

Como a força laboral total é de 100 trabalhadores (excluindo os estrangeiros), a quota de sua empresa é de 6. A quota permitida de 6 estrangeiros já foi atingida.

**3) A nossa empresa tem várias sucursais em Moçambique. Caso uma de nossas subsidiárias ainda não tenha atingido a quota de trabalhadores estrangeiros, o saldo ou número não utilizado pode ser utilizado por outra subsidiária que já tenha atingido sua quota?**

Não. A quota refere-se à força laboral total de cada subsidiária. A quota não utilizada não é transferível. A subsidiária que já tenha atingido a quota pode solicitar a contratação do trabalhador estrangeiro sob o regime de autorização de trabalho (fora da quota).

**4) Nossa empresa recém-constituída iniciará suas operações no próximo ano, no primeiro ano contratamos apenas um trabalhador estrangeiro que agirá como gerente de nossa empresa. Isso é permitido?**

Sim. A uma empresa é permitida de contratar pelo menos um trabalhador estrangeiro, mesmo que o número total de trabalhadores nacionais seja menor que 10.

**5) A nossa empresa de fabrico está no seu primeiro ano de operações com 15 trabalhadores que são cidadãos moçambicanos, mas pretendemos aumentar o seu número no segundo ano para 40. Podemos contratar 4 trabalhadores estrangeiros durante o primeiro ano?**

Não. A quota é baseada no número de trabalhadores no início das suas operações. No primeiro ano, só é permitido contratar 1 estrangeiro.

**6) Nossa empresa esgotou a quota de estrangeiros, mas precisamos contratar especialistas técnicos estrangeiros para realizar reparos de emergência em maquinarias. Ainda somos autorizados a contratar trabalhadores estrangeiros para trabalhos de curto prazo, mesmo que tenhamos esgotado nossa quota?**

Sim, os estrangeiros podem ser contratados sob o regime de trabalho de curta duração, desde que o período de trabalho não seja superior a 90 dias dentro de um ano, consecutivos ou não, e o objectivo é a realização de trabalhos oportunos e imprevistos que exigem alto conhecimento científico ou aptidões especializadas. Os estrangeiros contratados sob o regime de trabalho de curta duração não estão incluídos na quota.

**7) A nossa empresa pretende implementar, trimestralmente, uma semana de formação de todos os trabalhadores em Moçambique, composta por 21 trabalhadores (20 nacionais moçambicanos, 1 estrangeiro), sob direcção de dois (2) gestores de formação da nossa empresa-mãe estrangeira, que são estrangeiros. Pagaremos as taxas do gerente de formação pelos serviços dele/dela.**

**(a) A nossa empresa está autorizada a ter tal acordo com os dois (2) gerentes de treinamento? Se sim, qual é o regime apropriado para tal arranjo?**

Sua empresa está autorizada a contratar os serviços de dois gerentes de formação que são estrangeiros sob o regime de trabalho de curta duração, desde que o período de seu trabalho não exceda 90 dias dentro de um ano, consecutivos ou não. A empresa tem que provar que o trabalho requer um alto conhecimento científico ou aptidões especializadas<sup>43</sup>.

**(b) Quando devemos comunicar à entidade que superintende a área do trabalho, antes ou depois da chegada dos gerentes de formação em Moçambique?**

Sua empresa deve comunicar à entidade que superintende a área do trabalho antes da entrada dos gerentes de formação em Moçambique, visto que eles só podem entrar no País após a verificação pela entidade que superintende a área do trabalho<sup>44</sup>.

**8) Para o projecto de investimento aprovado pelo Governo, nossa empresa já atingiu a quota aprovada pelo Governo. Podemos ainda solicitar a contratação de um trabalhador estrangeiro que exceda essa quota? Se sim, qual é o procedimento e prazo para aprovação do pedido?**

Sim. Para a contratação de trabalhadores estrangeiros que excedam a quota (mediante o projecto de investimento aprovado pelo Governo), um requerimento deve ser apresentado pelo empregador à entidade que superintende a área de trabalho competente na província onde o trabalhador estrangeiro irá desempenhar as suas funções. O procedimento e prazo para a aprovação do requerimento são os mesmos do pedido de autorização de trabalho (ou extra quota) na quota geral.

**9) A nossa empresa tem vários recintos/filiais em Moçambique. Podemos transferir temporariamente um dos nossos trabalhadores estrangeiros por um mês para outro recinto/filial que já tenha atingido sua quota de trabalhador estrangeiro?**

Sim. O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador estrangeiro para outro local de trabalho, se ditadas as circunstâncias excepcionais relacionadas à organização administrativa ou de produção. O empregador deve comunicar à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o trabalhador estrangeiro está a desempenhar as suas funções. Como a transferência é apenas temporária, esse trabalhador estrangeiro não é contado na quota do local/filial de destino.

---

<sup>43</sup> Números 1 e 3 do artigo 5do Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

<sup>44</sup> Número 1 de Artigo 7, Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto.

Anexo I: Formulário de "Comunicação" para Regime de Quotas

Modelo a ser usado pelas  
empresas no âmbito das quotas

**Senhor Ministro do Trabalho,**

**Excelência;**

**Assunto: Comunicação de contratação de trabalhador estrangeiro no  
âmbito da quota**

Nos termos das disposições do n.º ..... do artigo 31 e com n.º 1 do artigo 34, ambos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, a empresa ..... sita na ..... representada pelo(a) Sr(a)....., de nacionalidade....., comunica à V.Excia a admissão do(a) Sr(a)..... de nacionalidade....., portador do passaporte n.º ..... emitido aos..... para exercer as funções de..... por um período de..... meses, a partir de...../...../200....., até ...../...../20..... É do grupo das ..... empresas, com um total de ..... trabalhadores dos quais..... são(é) estrangeiro(s). No âmbito da quota, tem direito a .....%, o que corresponde a ..... estrangeiro(s). Com a presente admissão passa a ter..... estrangeiro(s) para um máximo de....., da quota. A empresa junta os seguintes documentos:

- 1. Dois exemplares da carta comunicando a admissão do cidadão estrangeiro e o grau da realização da quota;
- 2. Relação nominal de trabalhadores relativa ao ano civil anterior;
- 3. Certidão de quitação passada pelo INSS;
- 4. Certidão de quitação passada pelo Ministério das Finanças;
- 5. Cópia autenticada do passaporte ou DIRE, do cidadão estrangeiro a admitir;
- 6. Talão de depósito comprovativo do pagamento da taxa;
- 7. Três cópias do contrato de trabalho;
- 8. Projecto de investimento

....., aos .... de ..... de 200.....

Anexo II: Formulário de Inscrição para o Regime de Autorização de Trabalho

Modelo a ser usado pelas  
empresas que tenham  
esgotado a quota

**Senhor Ministro do Trabalho**

**Excelência**

Assunto: Autorização de Trabalho,

A empresa.....,  
Sita na....., representada  
neste acto pelo(a) Sr(a)....., de  
nacionalidade....., solicita autorização de contratação a favor do(a)  
Sr(a).....de  
nacionalidade....., portador(a) de passaporte nº  
....., emitido em ...../...../....., que irá exercer a função de  
....., por um período de....., meses, tendo  
em conta que a empresa emprega .....trabalhadores nacionais e ..... estrangeiro(s), pelo facto de ter  
esgotado a quota, a que tem direito, vem pela presente solicitar a V Ex.ª **autorização de trabalho** ao abrigo  
do artigo 33 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto. A empresa junta os seguintes documentos:

- 1. Três exemplares do contrato de trabalho;
- 2. Certificado de habilitações literárias;
- 3. Certificado de equivalência das habilitações literárias, emitido pelo Ministério da Educação e cultura;
- 4. Certificado de habilitações técnico-profissionais e documento comprovativo da experiência profissional;
- 5. Certidão de quitação passada pelo Ministério das Finanças
- 6. Certidão de quitação passada pelo INSS;
- 7. Parecer do delegado sindical, comité sindical ou sindicato do ramo;
- 8. Talão de depósito comprovativo do pagamento da taxa.

**Fundamentação:**

Pede Deferimento

....., aos..... de ..... de 200.....

O Representante da empresa