

CAPÍTULO V

Fiscalização e regime sancionatório

ARTIGO 26

(Fiscalização)

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

ARTIGO 27

(Regime sancionatório)

1. O exercício de actividade das Agências Privadas de Emprego sem o devido licenciamento constitui transgressão punida com encerramento e aplicação de multa graduada entre 5 a 10 salários mínimos nacionais, vigentes no sector de actividades de serviços não financeiros.

2. A falta de pagamento da taxa pela cedência de trabalhadores para o estrangeiro é punida com uma multa graduada entre 5 a 10 salários mínimos vigente no sector de actividades de serviços não financeiros correspondente a cada trabalhador cedido.

3. A exigência de pagamento pelos serviços prestados ao candidato ao emprego quer seja em dinheiro ou em espécie é punida com uma multa graduada entre 5 a 10 salários mínimos vigentes no sector de actividade de serviços não financeiros.

4. A reincidência é punida com multa elevada ao dobro nos seus limites mínimo e máximo.

5. Nos casos de violação grave e reiterada do presente Regulamento, traduzida no mau desempenho apurada na avaliação anual, a autoridade competente e especializada em matéria de emprego, sob proposta fundamentada do sector do emprego na Província, pode determinar o encerramento da Agência Privada de Emprego infractora até à regularização da situação.

ARTIGO 28

(Destino das taxas)

O produto das taxas a que se refere o presente Regulamento é distribuído da seguinte forma:

- a) 60% para o Tesouro Público;
- b) 40% para acções de promoção de emprego.

CAPÍTULO VI

Disposições transitórias e finais

ARTIGO 29

(Agências Privadas de Emprego em exercício)

As Agências Privadas de Emprego legalmente constituídas à data da entrada em vigor do presente Regulamento têm o prazo de 12 (doze) meses, para se ajustarem às exigências nele impostas.

Decreto n.º 37/2016

de 31 de Agosto

Havendo necessidade de proceder à revisão do Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro, 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 do artigo 269 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, o Conselho de Ministros Decreta:

Artigo 1. É aprovado o Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade

Estrangeira, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. É revogado o Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro, e toda a disposição regulamentar que contrarie o presente Decreto.

Art. 3. O presente Decreto entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 19 de Julho de 2016.
Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

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 celebração de contratos de trabalho com 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 não podem contratar cidadãos estrangeiros para colocação ou cedência ocasional, podendo contratar para o funcionamento da mesma nos termos legalmente estabelecidos.

4. O presente regulamento não se aplica a contratação de cidadãos estrangeiros por instituições da Administração Pública.

CAPÍTULO II

(Condições gerais para a contratação de cidadãos estrangeiros)

ARTIGO 3

(Condições gerais)

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 de substituição gradual por nacionais, apresentado pela entidade empregadora a partir do terceiro ano da implementação da actividade.

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

CAPITULO III

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; e,
- c) Regime de autorização de trabalho.

CAPITULO IV

(Regime do Trabalho de curta duração)

ARTIGO 5

(Regime)

1. Considera-se trabalho de curta duração o que não excede noventa dias por ano, seguidos ou interpolados, quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a entidade empregadora-sede ou suas representadas sedeadas 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, imprevisíveis envolvendo elevado conhecimento científico ou técnico profissional especializado.

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 autenticado de identificação de estrangeiro a contratar;
- c) Fotocópia autenticada do alvará ou da licença ou de outro documento equiparado;
- d) Comprovativo de pagamento de uma taxa correspondente a um salário mínimo em vigor no sector de actividades onde a entidade empregadora se insere.

ARTIGO 7

(Resposta)

1. A conformidade da comunicação deve ser verificada e 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.

CAPÍTULO V

(Regime de quotas)

ARTIGO 8

(Condições para comunicação de admissão)

1. O empregador pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, bastando comunicar ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar, no prazo de quinze dias contados a partir da data da sua entrada em Moçambique.

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 estrangeiros 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 I

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, nas grandes empresas;
- b) Oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas;
- c) Dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se:

- a) Grande empresa: a que emprega mais de cem trabalhadores;
- b) Média empresa: a que emprega mais de dez até ao máximo de cem trabalhadores;
- c) Pequena empresa: a que emprega até dez trabalhadores.

3. Para aferição da quota, considera-se o número de trabalhadores moçambicanos efectivamente contratados constantes na folha de 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) Três exemplares do contrato de trabalho;
- c) Certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais, acompanhado, 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;
- d) Certidão de quitação da empresa emitida pela entidade que superintende a área de finanças, válida por 30 dias, contados a partir da data da sua emissão;

- e) Relação nominal de trabalhadores relativo ao ano civil em curso, com indicação das nacionalidades dos trabalhadores;
- f) Cópia autenticada do passaporte ou Documento de Identificação de Residência do Estrangeiro;
- g) Comprovativo do pagamento da taxa no valor correspondente a cinco salários mínimos vigentes no sector de actividade em que a entidade empregadora se insere.

2. A emissão do atestado de admissão no âmbito da quota 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;

ARTIGO 11

(Resposta)

1. A conformidade da comunicação deve ser verificada e 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 da quota estabelecido no presente regulamento e quando visa evitar o recurso ao regime de autorização de trabalho.

SECÇÃO II

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, não é exigível a autorização de trabalho, bastando a comunicação dentro de quinze dias subsequentes à data da entrada do cidadão estrangeiro no país.

2. O disposto no número anterior não prejudica o regime especial aplicável às zonas francas industriais.

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 aprovado 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.

CAPÍTULO VI

Regime de autorização de trabalho

SECÇÃO I

Requisitos e formalidades de autorização do trabalho

ARTIGO 16

(Condições para autorização do 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 úteis, contados a partir da sua recepção pela entidade competente.

ARTIGO 18

(Conteúdo do requerimento)

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) A identificação do representante da entidade empregadora;
- c) A identificação do cidadão estrangeiro cuja contratação se requer, a sua categoria, tarefas ou funções a exercer;
- d) A fundamentação do pedido.

2. Ao requerimento devem juntar-se:

- a) Três exemplares do contrato de trabalho;
- b) 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;
- c) 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;
- 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 autenticada do alvará ou da licença ou do documento equiparado;
- g) Relação nominal, actualizada, de trabalhadores relativo ao ano civil em curso, com indicação das nacionalidades dos trabalhadores;
- h) Comprovativo do pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade onde a empresa se insere.

3. 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.

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

SECÇÃO II

Assistência especializada

ARTIGO 19

(Trabalho de assistência especializada)

1. A contratação de cidadãos estrangeiros para trabalho em organizações não-governamentais estrangeiras, trabalho de investigação científica, docência, e em 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 VII

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 estrangeiro é celebrado por um período máximo de dois anos, renovável mediante a apresentação de um novo pedido.

2. Independentemente do número de renovações, o contrato de trabalho de cidadãos estrangeiros não se converte em contrato por tempo indeterminado.

ARTIGO 22

(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 23

(Cessação do contrato)

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.

CAPÍTULO VIII

Transferência do trabalhador estrangeiro

ARTIGO 24

(Transferência)

1. O trabalhador estrangeiro pode ser transferido de forma temporária ou definitiva.

2. Considera-se transferência temporária, nos 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. 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.

5. 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.

6. A transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho, fora do seu domicílio habitual, carece de mútuo acordo.

7. A transferência a título definitivo, motivada pela mudança parcial da entidade empregadora ou do estabelecimento, só pode efectuar-se nos casos em que no local do destino, haja disponibilidade de quota.

8. A exigência de disponibilidade na quota da representante ou sucursal da entidade empregadora, na província para onde, o trabalhador é transferido, não abrange aquelas que não tenham representações no local do destino e as actividades de âmbito nacional ou cuja execução abrange várias províncias.

ARTIGO 25

(Comunicação da transferência)

1. A transferência do trabalhador estrangeiro 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 estrangeiro 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 IX

Fiscalização e sanções

ARTIGO 26

(Fiscalização)

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

ARTIGO 27

(Sanções)

1. A inobservância do disposto nas normas legais sobre o regime de contratação de mão-de-obra estrangeira é punida com suspensão e 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 faculte o salário auferido pelo cidadão estrangeiro ilegal, a Inspeção-Geral do Trabalho recorrerá ao salário equivalente à categoria ou actividade do trabalhador estrangeiro em causa, de acordo com o quadro remuneratório em vigor na empresa.

3. A prática sucessiva de idêntica contração, no período de um ano a contar da data de notificação do auto de notícia correspondente à última contração, 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, 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 28

(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 29

(Destino das receitas)

As receitas resultantes do pagamento das taxas previstas no presente Regulamento revertem em 60%, para o tesouro público e em 40%, para as despesas de tramitação processual na área respectiva.

Decreto n.º 38/2016

de 31 de Agosto

Havendo necessidade de adequar o Código de Publicidade à realidade actual, como resultado do desenvolvimento da economia e, em particular, do crescimento da indústria publicitária, ao abrigo do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, o Conselho de Ministros decreta:

ARTIGO 1

(Aprovação)

É aprovado o Código de Publicidade, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

ARTIGO 2

(Competências)

Compete ao Ministro que superintende a área da Indústria e Comércio:

- a) Aprovar as normas que se mostrem necessárias à execução do presente Código;
- b) Exercer a tutela sectorial sobre a área da publicidade, bem como proceder ao esclarecimento de dúvidas ou lacunas decorrentes da interpretação do presente Código.