



**USAID**  
DO POVO AMERICANO

**SPEED**  
Por Melhor Ambiente  
De Negócios

---

RELATÓRIO SOBRE AS BARREIRAS EXTRALEGAIS NO  
PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES  
ESTRANGEIROS EM MOÇAMBIQUE

---

Elaborado por:



Maputo, 16 de Outubro de 2015

## CONFIDENCIALIDADE E LIMITAÇÕES

O presente relatório limita-se a questões da ordem jurídica moçambicana em relação às barreiras extralegais para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira. A sua elaboração observou a análise minuciosa dos procedimentos legais estabelecidos pela legislação nacional em vigor à data da sua elaboração.

As questões aqui abordadas não devem ser interpretadas como extensíveis por implicação a quaisquer outras questões relacionadas e, o Relatório foi elaborado exclusivamente para a DAI SPEED.

Nenhuma terceira pessoa poderá basear-se ou fazer qualquer uso, divulgação, exposição ou referência ao presente Relatório, sem acordo expresso do seu autor e da DAI SPEED, sob pena de responsabilidade civil decorrente do uso indevido do mesmo.

Este Relatório respeita apenas à data aqui constante e não está sujeito a qualquer actualização ou complementaridade do mesmo após aquela data, excepto se a DAI SPEED instruir e autorizar a sua actualização ou complementaridade.

## Abreviaturas

Art.	Artigo
AP	Administração Pública
BI	Bilhete de Identidade
CPLP	Comunidade de Países da Língua Portuguesa
DIRE	Documento de Identificação e Residência para Estrangeiros
DITESS	Direcção de Trabalho Emprego e Segurança Social
DPTSS	Direcção Provincial de Trabalho Emprego e Segurança Social
DM	Diploma Ministerial
MITESS	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social
MITRAB	Ministério do Trabalho
N.º -	Número
ONGs	Organizações não-governamentais
SENAMI	Serviços Nacionais de Migração



# ÍNDICE

I.	INTRODUÇÃO .....	1
1.1	Contextualização.....	2
2.	INTRODUÇÃO DO QUADRO LEGAL DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....	4
2.1	A contratação no âmbito da quota.....	5
2.1.1	Regime .....	5
2.1.2	Barreiras extralegais .....	6
2.1.2.1	Da obrigação da apresentação do alvará .....	6
2.1.2.2	Da não-aceitação da licença simplificada nos processos de comunicação de trabalho .....	7
2.1.2.3	Da exigência da relação nominal.....	9
2.1.2.4	Da demora na emissão do atestado .....	10
2.1.2.5	Da exigência do pedido de transferência do trabalhador estrangeiro e os casos de visitas efectuadas pelos trabalhadores estrangeiros a outras instalações da Empresa localizadas em outras Províncias.....	12
2.1.2.5.1	Da transferência.....	12
2.1.2.5.2	Das visitas.....	13
2.1.2.6	Das agências privadas de emprego.....	14
2.2	A contratação de trabalhadores estrangeiros no âmbito da curta duração.....	16
2.2.1	Regime .....	16
2.2.2	Barreiras extralegais .....	16
2.2.2.1	Da demora na emissão e da sujeição à aprovação pelas autoridades laborais .....	16
2.2.2.2	Dos frequentes “indeferimentos” .....	17
2.2.2.3	Das curtas durações para realização de visitas realizadas pelos sócios e directores das empresas .....	19
2.2.2.4	Do trabalho de curta duração em várias províncias .....	20
2.3	A contratação no âmbito do regime da autorização de trabalho .....	22
2.3.1	Regime.....	22
2.3.2	Barreiras extralegais.....	22
2.3.2.1	Da demora na emissão da autorização de trabalho .....	22
2.3.2.2	Dos critérios para o indeferimento dos pedidos da autorização de trabalho .....	23
3.	INTRODUÇÃO AO QUADRO LEGAL DA ENTRADA, PERMANÊNCIA E RESIDÊNCIA DO CIDADÃO ESTRANGEIRO .....	26
3.1	Regime .....	26

3.2	Barreiras extralegais.....	26
3.2.1	Da exigência da emissão do visto de trabalho no país de origem ou última residência do cidadão estrangeiro.....	26
3.2.2	Da pré-aprovação dos vistos de negócios.....	27
3.2.3	Da não aplicação do D108/14.....	28
3.2.4	Da actualização do DIRE quando o trabalhador é transferido para uma outra província do país.....	29
4.	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	32
5.	BIBLIOGRAFIA.....	39

## I. INTRODUÇÃO

O presente relatório técnico surge na sequência da solicitação pela DAI SPEED à SAL e Caldeira Advogados, Lda. (S&C) para uma consultoria sobre as barreiras extralegais que se colocam no âmbito da contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira em Moçambique.

De notar que o processo de contratação de estrangeiros em Moçambique assim como os procedimentos aplicáveis são devidamente regulados por diversos diplomas legais de âmbito nacional (aos quais chamamos por Quadro Legal).

Para efeitos do objecto do presente relatório, são tidos como “barreiras extralegais” todos os requisitos e qualquer tipo de procedimento imposto pelos funcionários de Estado às entidades empregadoras nos processos de contratação de trabalhadores estrangeiros, que não são estabelecidos pelo Quadro Legal.

Pode ainda a expressão “barreiras extralegais” ser extensiva à falta de aplicação de normas em vigor que favorecem o ambiente de negócios ou mesmo à aplicação errónea da norma em resultado de uma interpretação que não se coaduna com o espírito da lei.

A elaboração do presente relatório obedeceu ao seguinte:

- i. Pesquisa e análise de legislação relevante sobre a contratação de cidadãos estrangeiros em Moçambique;
- ii. Pesquisa, análise e identificação dos requisitos/procedimentos aplicados pelas autoridades que extravasam ao estatuido pelo Quadro Legal (barreiras extralegais);
- iii. Identificação e arrolamento dos constrangimentos que as barreiras extralegais criam para o negócio dos investidores;
- iv. Elaboração de pré-conclusões para cada barreira extralegal identificada;
- v. Elaboração de conclusões e recomendações

Para efeitos da alínea i. acima referida, foi consultada a legislação destacada na bibliografia deste relatório.

Para efeitos da alínea ii. acima referida, foram realizadas entrevistas a várias entidades empregadoras e/ou registada a sua reclamação em relação a qualquer barreira extralegal com que tenha sido confrontado.

O presente relatório técnico está estruturado em Capítulos, sendo a definição de barreiras extralegais apresentado no Capítulo I - Introdução e as barreiras extralegais apresentadas ao longo dos seguintes capítulos:

- Capítulo 2: Introdução ao Quadro Legal da Contratação de Trabalhadores Estrangeiros em Moçambique; e
- Capítulo 3: Introdução ao Quadro Legal da Entrada, Permanência e Residência do Cidadão Estrangeiro

As Conclusões e Recomendações são apresentadas no Capítulo 4.

## 1.1 Contextualização

O crescimento económico em Moçambique torna o país mais atractivo para o investimento estrangeiro necessário para o desenvolvimento da economia nacional. Entendemos que concorrem ainda como factores essenciais com implicações económicas relevantes: i) as recentes descobertas de recursos minerais; ii) a gestão prudente da política macroeconómica; iii) a implementação de reformas estruturais chaves para a facilitação do investimento e por fim, e não menos relevante, iv) a manutenção da estabilidade política e da paz no País.

De referir que embora o ambiente de negócios tenha melhorado nos últimos anos e Moçambique tenha ascendido 15 lugares na classificação do *Doing Business* 2015<sup>1</sup>, as empresas, sejam elas pequenas, médias ou grandes, têm-se ressentido da exigência, por parte das autoridades, de formalidades não previstos pelo Quadro Legal (barreiras extralegais) na tramitação dos processos de solicitação de autorizações, permissões e demais despachos relativos à legalização de trabalho estrangeiro em Moçambique o que, em larga medida tem imposto dificuldades de operação e custos consideráveis para as empresas.

Estas formalidades, uma vez que não são previstas por lei, propiciam a falta de certeza e segurança jurídica e contribuem negativamente para o ambiente de negócios do País. Assim, de nada serve simplificar os procedimentos de constituição de sociedades (*Doing Business*), quando após a constituição os investidores se deparam com barreiras extralegais ligadas à sua própria contratação e legalização da permanência em Moçambique e igualmente dos quadros que necessitam para desenvolver o seu negócio.

As barreiras extralegais resultam em alguns casos do desconhecimento da lei e de ausência de quadros qualificados na Administração Pública (AP) e em outros, mais graves por sinal, do abuso de poder e da actuação desconcertada do poder discricionário das autoridades, o que contraria o princípio da legalidade que orienta a actuação da administração pública.

De referir que, estas barreiras extralegais são totalmente antagónicas aos objectivos do Programa Quinquenal do Governo 2015 -2019, no que concerne à simplificação de procedimentos e melhoria da competitividade, com vista a tornar o ambiente de negócios mais atractivo para o investimento e permitir que Moçambique assuma uma posição de referência no *ranking* regional e mundial.

Entendemos que o alcance dos objectivos do Governo, elencados no documento supra mencionado, depende sobremaneira da interacção dos diversos sectores de governação e no concernente à promoção do investimento estrangeiro. A materialização destes objectivos está também inteiramente ligada à facilitação da entrada e permanência de pessoas chaves, essenciais aos investimentos e melhoramento do ambiente de negócios por forma a atrair mais investimentos, criação de mais postos de trabalho bem como o aumento de mais oportunidades de negócios para o empresariado local. Não se está, no entanto, a solicitar a liberalização da entrada de cidadãos estrangeiros, está-se sim, é apelando para a aplicação do Quadro Legal nos seus precisos termos, o qual já dispõe sobre as condições que devam ser observadas para a contratação de estrangeiros no País.

Este relatório visa identificar as barreiras extralegais na contratação de estrangeiros, sendo entendidas como barreiras extralegais, todos os aspectos, procedimentos ou requisitos não previstos na lei e que estão a ser aplicados criando obstáculos para o sector privado, bem como

---

<sup>1</sup> IN <http://www.doingbusiness.org/data/exploreconomies/mozambique>, acessado a 01.10.2015.



todos os aspectos, procedimentos ou requisitos que deveriam ser aplicados porque previstos na lei e que não estão a sê-los, prejudicando o sector privado.

Por último, este relatório visa apontar recomendações que visem eliminar essas barreiras, criando um ambiente mais propício ao negócio em Moçambique, em prol de um crescimento económico mais acentuado e sustentável, que tanto se espera.

## 2. INTRODUÇÃO DO QUADRO LEGAL DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em termos de contratação de trabalhadores estrangeiros em Moçambique, os diplomas abaixo listados são de destacar:

- Lei do Trabalho, aprovada por Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (“LT”);
- Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro, que aprova o Regulamento relativo aos Mecanismos e Procedimentos para Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira (o “D55/08”); e
- Decreto n.º 63/ 2011, de 7 de Dezembro de 2011, que aprova o Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleos e Minas.

Em conformidade com o Quadro Legal acima, existem duas formas principais de contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira:

- (a) *Obtenção de autorização da Ministra do Trabalho*: a autorização é concedida pela Ministra do Trabalho, caso-a-caso, considerando que os seguintes pré-requisitos são respeitados: (i) não há trabalhadores moçambicanos qualificados para o trabalho em causa; ou (ii) o número de trabalhadores moçambicanos qualificados é insuficiente para satisfazer a procura.<sup>2</sup> A autorização também é necessária para os casos de “assistência técnica especializada”, incluindo situações de emprego nas ONGs, investigação científica, docência, entre outros.
- (b) *Comunicação à Ministra do Trabalho*, a comunicação é o meio apropriado a ser usado nos seguintes casos:
- i. O número de trabalhadores estrangeiros a serem contratados está dentro da quota estabelecida,<sup>3</sup> nomeadamente:
- 5% do número total de trabalhadores nas grandes empresas (ou seja, empresas com mais de 100 trabalhadores);
  - 8% do número total dos trabalhadores nas médias empresas (entre 11 a 100 trabalhadores); e
  - 10% do número total de trabalhadores nas pequenas empresas (10 ou menos trabalhadores).
- ii. Existe uma previsão específica no âmbito do contrato de investimento celebrado entre o empregador e o Governo de Moçambique, com indicação expressa de uma percentagem para contratação de estrangeiros, maior ou menor que a fixada nos termos acima indicados.

---

<sup>2</sup> Note que o sistema de autorização destina-se a ser utilizado, apenas, se a quota a que a empresa tenha direito, conforme descrito em 1.1 b) acima, tenha-se esgotado. É importante ter em conta, ainda, que a contratação de gerentes, mandatários e representantes das entidades empregadoras é feito pelo regime de quotas e, subsidiariamente (uma vez esgotada a quota), pelo regime de autorização.

<sup>3</sup> A quota corresponde ao número de trabalhadores estrangeiros que as empresas moçambicanas estão autorizadas a contratar, sem necessidade de autorização da Ministra do trabalho.

<sup>4</sup> Se a empresa estiver localizada numa Zona Franca Industrial, serão aplicáveis as regras específicas relativas à contratação de estrangeiros previstas no Decreto n.º 75/99, de 12 de Outubro. No âmbito do referido decreto, a quota actualmente prevista é de 15% do total dos trabalhadores efectivos.

iii. O potencial trabalhador será contratado para um trabalho de curta duração, ou seja, por um período até 30 dias, consecutivos ou intercalados. Nos termos do D55/08, os estrangeiros podem trabalhar em Moçambique durante um período máximo de 30 dias (consecutivos ou intercalados) durante um ano civil, por meio de comunicação da entidade patronal moçambicana (entendida aqui no sentido de uma sociedade moçambicana ou a subsidiária de uma empresa estrangeira em Moçambique) à Ministra do Trabalho. Esse período de 30 dias pode ser prorrogado, por mais dois períodos de 30 dias, por solicitação à Ministra do Trabalho. A prorrogação estará sujeita à discricionariedade das autoridades.

De salientar que para o sector mineiro e petrolífero, o regime de curta duração visa a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira para a realização de trabalhos eventuais, imprevisíveis e pontuais, cuja duração não exceda 180 dias por ano, seguidos ou interpolados.<sup>5</sup>

## 2.1 A contratação no âmbito da quota

### 2.1.1 Regime

Como vimos, em conformidade com o D55/08, o empregador, consoante o tipo de empresa, pode ter ao seu serviço, cidadãos de nacionalidade estrangeira, de acordo com as seguintes quotas:

- 10% da totalidade dos trabalhadores, para empresas que tenham ao seu serviço até 10 trabalhadores;
- 8% da totalidade dos trabalhadores, para empresas que tenham ao seu serviço entre 11 e 100 trabalhadores; e
- 5% da totalidade dos trabalhadores, para as consideradas grandes empresas, com mais de 100 trabalhadores.<sup>6</sup>

Este regime é também conhecido por “regime de quotas”. A admissão de trabalhadores estrangeiros obedecendo este regime faz-se mediante comunicação à Direcção Provincial do Trabalho Emprego e Segurança Social (DPTSS) na Província onde o cidadão irá prestar a actividade.

Para o efeito, em conformidade com o artigo 6 do Decreto supra, ao requerimento deve juntar-se os seguintes documentos:

- Três exemplares do contrato de trabalho;
- Certidão de quitação do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS);
- Certidão de quitação fiscal;
- Relação nominal de trabalhadores relativa ao ano civil anterior;
- Cópia autenticada do Passaporte ou Documento de Identificação de Residência do Estrangeiro (DIRE);

---

<sup>5</sup> N° 6 do art. 3 do D63/11.

<sup>6</sup> N° 5 do art. 31 conjugado com o n° 1 do artigo 34, ambos da LT.

- Talão de depósito comprovativo de três salários mínimos nacionais vigentes no sector da actividade em que a empresa se insere.<sup>7</sup>

O mesmo diploma legal estabelece que “a conformidade da comunicação deve ser verificada no momento em que esta é apresentada, emitindo-se de imediato, o respectivo atestado, a ser entregue ao portador da comunicação”.<sup>8</sup>

## 2.1.2 Barreiras extralegais

### 2.1.2.1 Da obrigação da apresentação do alvará

Embora a lei não estabeleça o alvará como requisito para os processos de comunicação de trabalho, tem sido *praxis* das DPTSS exigirem a apresentação do alvará para estes processos.

A exigência de apresentação do alvará constitui barreira extralegal na medida em que:

- A mesma não resulta da lei, uma vez que o artigo 6 do D55/08, como visto, não estipula o alvará como requisito necessário para a comunicação de admissão de trabalhador estrangeiro;
- Obstrui o início da execução do plano de trabalho desenhado pelos investidores, uma vez que, o processo de instrução do pedido de alvará até a sua emissão pode levar no mínimo 3 a 4 semanas<sup>9</sup>, podendo levar até 6 meses quando se trate de alvará para o exercício de actividades específicas e com requisitos mais apertados tais como actividades do sector de saúde, farmacêutico, indústria transformadora de média e grande dimensão e sector da construção civil; e
- Retarda o cumprimento das obrigações assumidas junto às empresas contrapartes já estabelecidas em Moçambique, que subcontrataram para a execução de projectos, muitos deles adjudicados pelo próprio Estado para a satisfação de necessidades públicas.

Como consequência desta exigência:

- As empresas recém-constituídas atrasam o início da laboração, atrasando-se todo o processo de execução do plano de trabalho e consequentemente registam-se défices dos indícios da produtividade da empresa *ab initio*;
- Os sócios administradores acabam encabeçando o processo de licenciamento da empresa, tais como as conversações com as entidades competentes para efeitos da realização da vistoria e a assinatura de documentos das empresas ligados à solicitação de outros requisitos legais para o licenciamento da empresa, antes da obtenção do atestado da comunicação de trabalho, que lhes permita efectivamente trabalhar;

---

<sup>7</sup> Art. 6 do D55/08.

<sup>8</sup> *Ibid.*: Artigo 7

<sup>9</sup> Note que este período torna-se mais prolongado, particularmente, para as actividades cujo licenciamento carece da realização de uma vistoria prévia às instalações.

A título de exemplo, para o licenciamento da actividade comercial em que a vistoria prévia é aplicável sempre que a esta actividade envolva produtos alimentares, matérias-primas, componentes e produtos de origem química, biológica ou radiológica que apresentem um risco potencial à vida, saúde e meio ambiente, na maioria dos casos as 4 semanas são extravasadas para conclusão do processo e emissão do alvará.

- No decorrer do processo de licenciamento, o sócio administrador estrangeiro vê-se obrigado a visitar as instalações da empresa, para cumprimento das obrigações relativas à vistoria, temendo assim o risco de uma inspecção laboral não coordenada com as exigências impostas pelas DPTCESS no âmbito do poder discricionário que a Inspeção goza em determinar o que é considerado efectivamente trabalho.

Entendemos que as DPTCESS exigem o alvará para comprovarem o sector de actividade que a empresa se insere por forma a verificarem se o valor pago está correcto.

No entanto e principalmente para as empresas recém-constituídas, que submeteram pela primeira vez uma comunicação de admissão de trabalhador estrangeiro, para o seu primeiro trabalhador (o sócio-administrador), as DPTCESS deveriam solicitar a certidão de registo comercial da empresa ao invés do alvará, por forma a: i) certificar-se o sector de actividade que a empresa se insere, razão que determina a solicitação do alvará; e ii) obviar-se as consequências que o alvará, enquanto exigência, representa.

De notar que a certidão de registo comercial oferece mais informação sobre a sociedade que o alvará, como por exemplo, o capital social, os nomes dos sócios e respectivas quotas partes e a forma como a sociedade se obriga, para além dos dados patentes no alvará como o nome, endereço e objecto da sociedade.

Assim, e até para a primeira comunicação de admissão de trabalhador estrangeiro e sobretudo para empresas recém-constituídas, a certidão de registo comercial poderia substituir a exigência das DPTCESS em relação ao alvará das empresas, na medida em que com esta certidão tem-se a indicação das actividades que a empresa pretende realizar, sendo possível aferir o seu sector de actividade, para além de que a certidão providencia outras informações pertinentes às autoridades laborais, tais como, sobre quem e como a empresa se obriga, que são relevantes para o processo de contratação.

### 2.1.2.2 Da não-aceitação da licença simplificada nos processos de comunicação de trabalho

A alínea f) do artigo 1 do Decreto n.º 5/2012 de 7 de Março, que estabelece o Regulamento do Licenciamento Simplificado (“D5/12”) define o Licenciamento Simplificado como sendo a tramitação e a emissão presencial de uma licença para o exercício de actividade económica.

Em conformidade com o mesmo diploma, constituem áreas de actividades económicas sujeitas ao licenciamento simplificado as seguintes: agricultura, comércio, indústria, construção civil, comunicações, cultura, pesca, prestação de serviços e turismo.<sup>10</sup>

Nos termos da alínea f) do artigo 11 do referido diploma, o titular da licença simplificada tem como uma das suas obrigações, “[o]bservar as normas de contratação de trabalhadores nacionais e estrangeiros”. Por outras palavras, este tem o dever de observar os mecanismos e procedimentos para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira estabelecidos pelo

---

<sup>10</sup> N.º 2 do artigo 3 do D5/12

Quadro Legal respectivo. No entanto, no mês de Julho do ano corrente, a DPTSS na Cidade de Maputo, emitiu um aviso, que estabelecia o seguinte:

*“... por orientação superior, as empresas que juntaram nos processos de comunicação de trabalho de cidadão de nacionalidade estrangeira cópias de licenças simplificadas, estão pendentes, aguardando novas orientações. Outrossim, avisa-se que novos pedidos com licenças e alvarás anteriormente mencionados não serão recebidos até novas orientações superiores.”*

Por outras palavras, este aviso dispunha que não seriam recebidos ou analisados quaisquer comunicações de admissão de estrangeiros de empresas que apresentassem licenças obtidas ao abrigo do regime do licenciamento simplificado.

Ora, a não-aceitação das licenças simplificadas por parte das autoridades constituía uma barreira extralegal na medida em que:

- Em conformidade com o Quadro Legal, o alvará (assim como a própria licença simplificada) não é requisito para os processos, tanto de comunicação de trabalho como autorização de trabalho;
- As licenças simplificadas foram criadas por lei e são aplicáveis às actividades económicas que, pela sua natureza, não acarretam impactos negativos sobre o ambiente, saúde pública, segurança e economia no geral;
- O próprio Regulamento do Licenciamento Simplificado estabelece a obrigação do titular da licença de observar as normas de contratação de estrangeiros, aferindo-se que por lei, querendo as autoridades exigir um documento de licenciamento para o processo de contratação de estrangeiros, as licenças simplificadas devem ser aceites, para os devidos efeitos; e
- Esta barreira extralegal contraria um dos objectivos do Programa Quinquenal do Governo 2015 – 2019 que enfatiza a simplificação de procedimentos e melhoria da competitividade, com vista a tornar o ambiente de negócios mais competitivo e permitir a subida de Moçambique no ranking regional e mundial.

De facto, esta barreira extralegal criou os seguintes constrangimentos e atrasos no negócio das empresas, entre outras:

- Desencorajava os investidores, sejam nacionais ou estrangeiros a licenciarem-se ao abrigo do regime de licenciamento simplificado;
- Impedia que os investidores beneficiassem da celeridade que o regime de licenciamento simplificado oferece;
- Gerava incertezas e instabilidade na ordem jurídica e economia nacional o que retraía investimentos necessários para o crescimento do empresariado nacional;

De referir que, graças à intervenção da nova Ministra de Trabalho, Emprego e Segurança Social, a partir do dia 01 de Outubro o aviso supra ficou sem efeito e os processos de comunicação de trabalho com licenças simplificadas passaram a ser aceites.

### 2.1.2.3 Da exigência da relação nominal

O regime jurídico sobre o mapa da relação nominal é estabelecido pelo Diploma Ministerial n.º 1/89 de 4 de Janeiro, que altera o mapa da Relação Nominal criado pela Portaria n.º 92/78, de 30 de Março (“DM 1/89”).

Nos termos do referido diploma, a relação nominal, contendo detalhes sobre o salário dos trabalhadores, suas categorias, assim como outra informação relevante, deve ser preenchida anualmente em quadruplicado e enviada à DPTCESS, no segundo trimestre de cada ano, devendo esta informação reportar até ao mês de Março do ano em curso<sup>11</sup>. Nos casos em que o início de actividades ocorre depois do mês de Março, as entidades empregadoras devem enviar a relação nominal no prazo de 30 dias subsequentes.<sup>12</sup>

Por sua vez, a alínea e), do artigo 6 do D55/08, estabelece como requisito para a primeira comunicação, a relação nominal relativa ao ano civil anterior.

Actualmente, algumas DPTCESS têm exigido a relação nominal a sociedades recentemente constituídas, devendo obrigatoriamente tal relação nominal conter detalhes relativos a nomes de trabalhadores nacionais contratados pela empresa. Tal exigência aplica-se a casos em que a sociedade não tem ainda trabalhadores e o cidadão estrangeiro em contratação é o primeiro trabalhador da empresa. Esta exigência é uma forma de as autoridades obrigarem a sociedade recém-constituída a contratar quadros nacionais.

Este requisito configura-se como uma barreira extralegal pelos seguintes motivos:

- Em conformidade com a lei, a relação nominal que deva ser apresentada é do ano civil anterior e, as empresas recém-constituídas não têm este documento por se terem acabado de constituir e ainda não terem trabalhadores contratados;
- Implica a contratação de quadros nacionais, sem que antes o representante da empresa, estrangeira, tenha obtido o atestado de comunicação de trabalho, pelo que cria um paradoxo no entendimento que as autoridades propagam no qual o cidadão estrangeiro para executar qualquer acto em representação da sociedade, incluindo assinar documentos relativos à contratação de trabalhadores, entre outros, deve estar munido do respectivo atestado;
- Para a contratação de quadros é necessário todo um processo de recrutamento e selecção, incluindo entrevistas que têm de ser realizadas nas instalações da empresa, pelo que em caso de inspecção e na falta de coordenação entre as próprias autoridades laborais, estamos perante uma exigência que implica trabalhar e ao mesmo tempo estão a ser executados actos que em caso de inspecção, podem ser considerados como efectivamente trabalho e o representante estrangeiro que se viu compelido a realizar esses actos, ser sancionado.

Como consequência da exigência da relação nominal às empresas recém-constituídas, tais empresas observam os seguintes constrangimentos, entre outros:

- Atraso no arranque da empresa, devido a todos os procedimentos que a organização da relação nominal representa, desde do recrutamento de trabalhadores, negociação para

---

<sup>11</sup> N.º 4, 5 e 6 do DM 1/89

<sup>12</sup> *Ibid.*: n.º 8

fins de contratação à organização, submissão e levantamento da relação nominal devidamente carimbada, para os devidos efeitos;

- O representante dá seguimento à selecção de trabalhadores, por meio de entrevistas nas instalações da empresa, sob receio de uma inspecção de trabalho ocorrer durante aquele período, estando-se portanto, perante uma situação paradoxal, no qual uma parte da mesma entidade exige o atestado da comunicação de trabalho que para a sua obtenção é necessário desencadear um processo de recrutamento, quando outra parte da mesma entidade pode vir a multar a sociedade por entender que o representante estava de facto a recrutar (trabalhar) trabalhadores sem ter o respectivo atestado; e
- Desmotivação dos investidores na procura de novas oportunidades de negócio, já que esta exigência é feita após a submissão do pedido e em si só representa um outro processo criando a ideia que a comunicação de admissão do trabalhador estrangeiro, que à partida parecia tão simples é afinal tão burocrático.

Desta feita, julgamos que no caso de sociedades recém-constituídas, as DPTSS não devem exigir a relação nominal do ano em curso porque, deve primeiramente ser emitido o atestado da comunicação de trabalho do representante, para que a contratação de outros trabalhadores possa ocorrer, em conformidade com as necessidades do negócio e desta feita se realize o cumprimento da entrega da submissão da relação nominal dentro dos prazos estipulados na lei.

#### 2.1.2.4 Da demora na emissão do atestado

De acordo com o artigo 7 do D55/08 a conformidade da comunicação de trabalho deve ser verificada no momento em que esta é apresentada, emitindo-se de imediato, o respectivo atestado, a ser entregue ao portador da comunicação.

No entanto, nenhuma DPTSS do país emite as comunicações de trabalho no mesmo dia, em conformidade com a intenção do legislador ao preceituar a referida norma naqueles termos. Aliás, a emissão das comunicações de trabalho tende a levar em média 7 dias úteis.

Saliante-se que, um dos motivos que tem levado a assinatura tardia dos atestados, é o facto da assinatura dos despachos estar concentrado na pessoa do Director das DPTSS (que nem sempre têm disponibilidade para assinar os referidos documentos por se encontrar ora fora do gabinete em reuniões com o governo, ora dentro do gabinete com uma agenda sobrecarregada), tendo já havido processos emitidos um mês após a sua submissão.

A falta de despacho atempado das comunicações de trabalho constitui barreira extralegal, na medida em que:

- A lei não está a ser cumprida nos precisos termos estabelecidos; e
- A demora excessiva viola o fim primordial da própria disposição que visa conferir a celeridade do processo de comunicação de trabalho.

Como consequência desta demora, a empresa depara-se com os seguintes constrangimentos e atrasos ao seu negócio:

- Incumprimento/atrasos nos planos e programa de actividades que afecta os objectivos traçados pela empresa;



- Interrupção do trabalho que o trabalhador tem ou deve prestar à empresa, quando se trate de renovação do contrato de trabalho até à emissão do atestado de comunicação; e
- Saída do trabalhador estrangeiro do país, para efeitos de legalização da sua permanência, nos casos de renovações de contratos de trabalho em que DIRE caduca na pendência da tramitação do atestado de comunicação de trabalho, devido à demora excessiva da emissão dos mesmos.

Por forma a se suprimir esta barreira extralegal, evitando-se desta forma todas as consequências nefastas que apresenta para as unidades produtivas do nosso país, entendemos que é necessário que:

- As autoridades envidem esforços no cumprimento do preceituado na lei, emitindo os atestados das comunicações de trabalho no mesmo dia em que são submetidas, quando o respectivo processo esteja devidamente organizado para o efeito;
- As DPTCESS prestem especial atenção à data de validade do Documento de Identificação e Residência do Cidadão Estrangeiro (DIRE), cuja cópia é anexo ao processo, por forma a dar prioridade à emissão de atestados de comunicações de trabalho, cujo DIRE esteja prestes a caducar, por forma a evitar constrangimentos ao trabalhador com deslocações, e à Empresa com despesas relacionadas com a regularização da permanência daquele trabalhador;
- Os Serviços de Migração ponderem na aceitação de processos de renovação de DIRE para os casos de caducidade do DIRE por motivo de pendência (demora) da tramitação do atestado de comunicação do trabalho. Esta ponderação poderia ser feita mediante a apresentação da cópia do protocolo de submissão do pedido de comunicação do trabalho e, sob condição de a Empresa apresentar o respectivo atestado assim que emitido, para não cancelamento do recibo do DIRE e levantamento deste.

De salientar que a demora na emissão dos atestados, fomenta a corrupção, na medida em que as empresas movidas pela necessidade de obterem os atestados de comunicação de trabalho ou mesmo outros despachos relacionados com a contratação de estrangeiros, aliciam funcionários públicos ou são aliciadas por estes, na expectativa de terem os respectivos documentos emitidos sem mais demoras.

A este propósito, é importante partilhar uma medida tomada pelo delegado da Delegação da Cidade de Maputo, do Departamento de Seguro Social, que teve em vista o combate à corrupção. O mesmo mandou afixar no Departamento de Atendimento Público uma Informação sobre o prazo médio para tramitação de expedientes, exortando aos contribuintes de INSS a não se sujeitarem a qualquer tipo de aliciamento para a resposta atempada das certidões de quitação. Por orientação do delegado, esta Informação, datada 31 de Julho de 2014, determina o prazo de emissão das certidões de quitação de INSS para 05 dias úteis e indica uma linha verde com dois contactos para qualquer reclamação.

## 2.1.2.5 Da exigência do pedido de transferência do trabalhador estrangeiro e os casos de visitas efectuadas pelos trabalhadores estrangeiros a outras instalações da Empresa localizadas em outras Províncias

### 2.1.2.5.1 Da transferência

O art. 75 da LT prevê a possibilidade de o empregador transferir o trabalhador do local de trabalho. Esta transferência representa na maior parte dos casos, uma deslocação do trabalhador estrangeiro da sede da empresa para uma sucursal da mesma instalada numa outra província do País.

De referir que a transferência pode revestir as seguintes modalidades:

- Temporária - quando ocorram circunstâncias de carácter excepcional, ligadas à organização administrativa ou produtiva da empresa; ou
- Definitiva - admitida, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta serviços.

Em conformidade com o nº 1 do artigo 75 da LT e com nº 2 artigo 18 do D55/08, a transferência deve ser comunicada às autoridades.

Em 2013, as autoridades laborais emitiram a Circular nº 004/MITRAB/DTM/GD/211/2013, de 19 de Agosto, segundo a qual *“todas as comunicações de transferência devem indicar o tempo que a mesma vai durar, sendo temporal, a mesma não deve durar pelo período da sua autorização”*. Esta circular tem por objectivo inspeccionar as empresas que, no intuito de contornar a falta da quota, contratam um trabalhador estrangeiro dentro da quota na província onde dispõem de quota e depois efectuam a transferência do trabalhador para outra província, onde não dispõem de quota,

De facto, a prática tem vindo a ditar que, uma vez submetida a comunicação de transferência, é necessário aguardar que seja emitido um despacho de transferência pelas autoridades. Ora, a emissão deste despacho é moroso e constitui uma barreira extralegal pelos seguintes motivos:

- A lei refere que a transferência deve ser comunicada e não refere que deve ser requerida;
- O regime de transferência temporária estabelecida na lei é para casos ligados à produtividade da empresa e a definitiva para casos de transferência parcial ou total da empresa, pelo que sujeitar a transferência temporária do trabalhador a despacho vai contra o espírito dos regimes aqui referidos no tocante às necessidades sentidas pela empresa.

Como consequência desta barreira extralegal, verificamos os seguintes constrangimentos e atrasos ao negócio da sociedade, entre outros:

- Acarreta desperdício de tempo na organização e instrução do processo, tempo este que a empresa poderia usar para a execução de outras tarefas produtivas; e
- As empresas têm receio de efectivamente enviar o trabalhador transferido para o novo local de trabalho, na pendência do despacho já que, se for feita uma inspecção de trabalho a essas específicas instalações da empresa, a mesma pode ser multada sob alegação de

que o trabalhador transferido não tem permissão para trabalhar naquela província (não obstante algumas DPTSS informarem verbalmente que uma vez submetido o “pedido” de transferência, o trabalhador poderá trabalhar na província para a qual foi transferido);

- As entidades empregadoras ficam constringidas na medida que necessitam do trabalhador no local para o qual foi designado, mas recebem lá colocar-lhe sem a emissão do despacho, devido à volatilidade das orientações.

#### 2.1.2.5.2 Das visitas

Outra questão ligada a esta barreira extralegal tem a ver com meras visitas efectuadas por trabalhadores (muitas vezes trabalhadores seniores como administradores ou directores) a representações comerciais da empresa situadas em outras província diversa daquela em que a sua contratação foi efectuada. Nestes casos, as autoridades orientam que o mesmo procedimento exigido para os casos de transferência acima referido seja observado. Outras DPTSS, no entanto, apenas exigem uma carta reportando as datas precisas de tais visitas. Contudo é de notar que tratando-se de deslocações para atendimento de questões urgentes é também difícil cumprir-se com este simples formalismo.

É nosso entendimento que as regras de transferência estabelecidas na LT não devem ser extensivas aos casos de deslocações ou meras visitas efectuadas por directores das empresas em resultado da natureza das suas actividades. Porque de facto, não se trata de uma transferência propriamente dita, mas de uma mera deslocação para atendimento pontual ou emergente derivado do contrato de trabalho devidamente aprovado pelas autoridades laborais.

Desta feita, estamos perante uma barreira extralegal, quando algumas DPTSS mandam aplicar o regime de transferência de trabalhadores (com as adaptações por elas criadas) aos casos de visitas dos administradores, directores e outros trabalhadores seniores da sociedade.

Os constringimentos e atraso ao negócio que esta barreira extralegal cria são os enumerados acima, em relação às transferências, com a agravante de que sendo as visitas geralmente pontuais e/ou urgentes, esta barreira obstrui o atendimento do trabalhador a este tipo de questões, fazendo este incorrer em incumprimento das suas obrigações laborais preceituados no contrato de trabalho, incluindo com o incumprimento do dever de diligência.<sup>13</sup>

Por forma a simplificar o processo de transferência e os casos de visita, julgamos que para a transferência, as autoridades devem consentir que a cópia de protocolo da comunicação de transferência assegure que o trabalhador esteja presente no local para o qual foi transferido nas datas indicadas na comunicação sem se sujeitar que se aguarde pelo despacho. Este procedimento, deveria ser publicitado por escrito na vitrina do sector de atendimento público.

E em relação aos casos de mera visita, entendemos que nenhum procedimento deve ser exigido, nem mesmo uma simples carta, já que as autoridades devem tomar em consideração o preceituado nos contratos de trabalho que foram aprovados por elas mesmas para efeitos de emissão do atestado da comunicação de trabalho, valendo para os casos de inspecção a apresentação do contrato de trabalho, no qual esteja previsto as deslocações do trabalhador às

---

<sup>13</sup> Alínea b) *in fine* do artigo 58 da LT.

diversas instalações da Empresa no país, em razão da posição que o mesmo ocupa na Empresa ou das funções que desempenha.

### 2.1.2.6 Das agências privadas de emprego

Em conformidade com a LT, são agências privadas de emprego, todas empresas em nome individual ou colectivo, de direito privado, que têm por objecto a cedência temporária de um ou mais trabalhadores a terceiros, mediante celebração de um contrato de trabalho temporário e o de utilização.<sup>14</sup>

Ainda, em conformidade com o art. 1 do Decreto n.º 6/2001, de 20 de Fevereiro, que estabelece o regime jurídico do exercício da actividade de recrutamento e colocação da mão-de-obra pelas agências privadas de emprego (“D 6/01”), considera-se Agência Privada de Emprego toda empresa em nome individual ou colectivo de direito privado que preste um ou mais dos seguintes serviços relacionados com o mercado de emprego:

- Recrutamento de mão-de-obra para trabalho por conta de outrem;
- Emprego de trabalhadores com objectivo de os pôr à disposição duma terceira pessoa singular ou colectiva que determine as suas tarefas e supervise o trabalho;
- Quaisquer outros serviços relacionados com a oferta de emprego ou de trabalho para terceiros.

Ora, de acordo com a Circular N.º 484/MITRAB/DTM/GD /211/2014, de 17 de Setembro de 2014, da Direcção de Trabalho Migratório, as Direcções Provinciais de Trabalho, com efeitos imediatos, deverão abster-se de tramitar os processos de contratação de mão-de-obra estrangeira submetidos por agências privadas de emprego, para fins de cedência a terceiros.

Em conformidade com a Circular supra, as actividades de recrutamento e cedência de mão-de-obra levada a cabo pelas agências privadas de emprego, só podem ter como alvo, cidadãos nacionais, já que o artigo 3 do D 6/01 estabelece que este “decreto aplica-se a todas agências privadas de emprego, independentemente das categorias dos trabalhadores nacionais a recrutar ou para os quais se busque emprego, e dos ramos de actividade das entidades empregadoras para as quais se recrutem ou se cedam trabalhadores nacionais que se destinam ao mercado de emprego”. (o sublinhado é nosso)

Em virtude do artigo supra transcrito apenas fazer referência aos trabalhadores nacionais, a Circular acima indicada vem interpretar esta norma restringindo assim a aplicabilidade do escopo de serviços da agência privada em relação à cedência de trabalhadores estrangeiros.

Ora, esta restrição constitui uma barreira extralegal na medida em que:

- Trata-se de uma interpretação contrária à LT (diploma base que regula as relações jurídicas laborais em Moçambique), que também regula o regime das agências privadas de emprego;
- Os artigos 79 e seguintes da LT, não vedam a contratação de estrangeiros para efeitos de cedência a terceiros;

---

<sup>14</sup> *Ibid*: n.º 1 do art. 79.

- O n.º 1 do artigo 2 da LT estabelece que a Lei do Trabalho é aplicável às relações jurídicas de trabalho estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, nacionais e estrangeiros, e assim não apresenta nenhuma restrição às relações que envolvam estrangeiros;
- Dada a inconsistência entre o D6/01 e o LT, e tendo atenção que a LT é cronologicamente posterior e hierarquicamente superior ao D6/01, a LT revoga tacitamente o D6/01;
- O próprio D 6/01 não restringe as agências privadas de emprego de recrutar estrangeiros para efeitos de cedência a terceiros pelo que vigora o princípio jurídico de que o que a lei não proíbe, ela permite;
- É contra a razão de ser das agências privadas de emprego, que é a de nomeadamente responder com serviços à aproximação entre a oferta e procura de emprego, contribuindo para o bom funcionamento do mercado de trabalho; e
- É contra o crescimento da indústria extractiva em Moçambique e contra a *praxis* internacional de contratação de quadros para projectos mineiros ou petrolíferos, na medida em que a organização das empresas mineiras e petrolíferas não compreende a contratação interna de quadros para os projectos, mas a terceirização destes serviços para empresas especializadas em dispor da mão-de-obra especializada para as tarefas específicas do projecto e a comprovar isto subjaz o facto de para estes projectos os trabalhadores serem afectados a trabalharem em períodos de rotação;

Esta barreira extralegal acarreta os seguintes constrangimentos, entre outros:

- As agências privadas de emprego registadas em Moçambique têm o seu âmbito de actuação limitado;
- A indústria extractiva já não beneficia da contratação de trabalhadores por esta via que constituía uma das formas mais flexíveis para que estas empresas tivessem ao seu serviço trabalhadores especializados por curtos períodos com maior brevidade necessária;
- Muitos moçambicanos que eram contratados pelas agências privadas de emprego de modo a permitir que estas tivessem mais quota disponível para a contratação de estrangeiros deixaram de beneficiar dos rendimentos que auferiam em virtude de tal contratação;
- Regista-se uma redução do âmbito de funcionamento do mercado de trabalho devido à limitação na oferta e demanda eficaz da mão-de-obra estrangeira qualificada e experiente;
- As empresas que não detêm quota, não podendo usar das agências privadas de emprego, acabam por ser ludibriadas por provedores de serviços no mercado que actuam com mecanismos corruptos de obtenção de atestados de comunicações de trabalho.

Em relação ao último aspecto, acima apontando, temos o exemplo do surgimento de atestados de comunicações de trabalho falsas, no ano passado e este ano, tanto na capital como em algumas províncias.

Nesta óptica, devem as autoridades laborais analisar os benefícios macroeconómicos que a liberalização da cedência de trabalhadores estrangeiros, pelas agências privadas de emprego, cria para a economia moçambicana a longo prazo, ao invés de cingirem-se no entendimento que estas agências são mecanismos de colocação de trabalhadores estrangeiros em posições nas empresas que poderiam ser ocupadas por moçambicanos. Em relação a este facto, outras medidas podem ser criadas para inverter isto, mas não restringindo a cedência de trabalhadores estrangeiros pelas agências privadas de emprego, uma vez que a legislação moçambicana já cria condições específicas para o controlo apropriado.

## 2.2 A contratação de trabalhadores estrangeiros no âmbito da curta duração

### 2.2.1 Regime

O D55/08 estabelece que uma das modalidades de contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeiras reveste a forma de comunicação de trabalho de curta duração, sendo este definido como sendo aquele que “não excede trinta dias, seguidos ou interpolados, quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a empresa sede ou suas representadas sediadas num outro país”.<sup>15</sup>

O trabalho de curta duração não carece de autorização de trabalho<sup>16</sup>, não se integra no regime de quotas e está isento de pagamento de taxas<sup>17</sup>.

Para o sector de petróleo e minas, o trabalho de curta duração é por um período de 180 dias seguidos ou interpolados no mesmo ano civil<sup>18</sup>, não está sujeito a renovação e está sujeita ao pagamento de taxa no valor de 10 salários mínimos vigentes no sector da indústria de extracção minerais.<sup>19</sup>

Em conformidade com o n.º 4 do artigo 12 conjugado com o artigo 7, ambos do D55/08, bem assim o n.º 4 do artigo 12 conjugado com o artigo 7 do D63/11, a conformidade da comunicação de curta duração deve ser verificada no momento em que esta é apresentada, emitindo-se de imediato o respectivo atestado.

### 2.2.2 Barreiras extralegais

#### 2.2.2.1 Da demora na emissão e da sujeição à aprovação pelas autoridades laborais

Em concordância com acima exposto, a conformidade da comunicação de curta duração deve ser verificada no momento da sua apresentação e o atestado deve ser emitido de imediato.

No entanto, o que se tem verificado na prática é a inobservância do dispositivo legal por parte das autoridades laborais, levando 15 dias de calendário e por vezes mais, a emitir-se o respectivo atestado. Existem casos reportados em que as curtas durações são emitidas depois do período solicitado para o trabalho de curta duração.

Desta feita, este demora configura-se numa barreira extralegal, na medida em que:

- A lei não está a ser cumprida nos precisos termos estabelecidos;
- A demora excessiva viola a *ratio legis* da própria disposição que visa conferir celeridade ao processo de comunicação do trabalho de curta duração;

---

<sup>15</sup> N.º 1 do artigo 12 do D55/08.

<sup>16</sup> *Ibid.*: n.º 2 artigo 12.

<sup>17</sup> *Ibid.*: n.º 5 artigo 12.

<sup>18</sup> Art.12 do D63/11.

<sup>19</sup> *Ibid.*: N.º 2 artigo 19.

- O atraso da emissão vai contra a natureza da eventualidade, pontualidade e especificidade do trabalho a ser executado; e
- O trabalho de curta duração não carece de autorização de trabalho<sup>20</sup> portanto, a obrigação de que as empresas devam aguardar pela emissão das mesmas, viola a *mens legis*.

Esta demora na emissão dos atestados das comunicações das curtas durações apresenta os seguintes constrangimentos para as empresas, entre outros:

- Falta de atendimento, em tempo útil, da execução dos trabalhos necessitados para a produtividade da empresa;
- Aumento das despesas logísticas e não previstas em acomodação e alteração das datas das passagens aéreas dos trabalhadores;
- Criação da percepção que os “pedidos” de comunicações curtas durações devem dar entrada várias semanas antes do início dos trabalhos (muito difícil de prever a data de início) ficando a Empresa envolvida em *follow-ups* constantes e repetidos para confirmação ou não da emissão dos despachos; e
- Atraso, por vezes substancial, no cumprimento dos prazos acordados para a execução dos projectos.

A demora na emissão das comunicações de curtas durações desvirtua o efeito útil das mesmas, uma vez que, em princípio, as comunicações de curtas durações servem para fazer face a trabalhos pontuais, imprevisíveis ou urgentes. Por último, é de todo incompreensível solicitar uma comunicação para realização de um trabalho urgente e pontual e, ainda, ter que se aguardar por um despacho de autorização, no verdadeiro sentido que está a ser dado pela *praxis* actual, quando a própria lei prevê que deve ser feita apenas uma comunicação às entidades competentes.

Ademais, de salientar que a demora da emissão dos despachos, fomenta a corrupção, na medida em que as empresas movidas pela necessidade de obterem os respectivos documentos relacionados com a contratação de estrangeiros, aliciam funcionários públicos ou são aliciadas por estes, na expectativa de terem os atestados/despachos emitidos sem mais demoras.

### 2.2.2.2 Dos frequentes “indeferimentos”

Nos termos do n.º 4 do artigo 12, conjugado com o artigo 7, tanto do D55/08 como do D63/11, *a conformidade da comunicação da curta duração deve ser verificada no momento em que é apresentada, emitindo-se de imediato, o respectivo atestado*. O n.º 2 do artigo 12 de ambos os Decretos vão mais longe ao estabelecer que *o trabalho de curta duração não carece de autorização de trabalho, bastando a comunicação da sua realização*.

O acima exposto equivale a dizer que, tratando-se da primeira comunicação de curta duração, a empresa tem apenas o dever de comunicar às autoridades laborais que tem um cidadão estrangeiro que está a prestar uma actividade em regime de curta duração, indicando o período em que irá permanecer dentro da empresa. E que, tratando-se de prorrogação, para os casos

---

<sup>20</sup> N.º 2 do art. 12 do D63/11 e n.º 2 artigo 12 do D55/08.

em que é aplicável o regime do D55/08, a prorrogação é que está sujeita à autorização da entidade competente.

No entanto, assiste-se a indeferimentos de processos de curta duração, embora sem despacho de indeferimento, mas dadas verbalmente pelas autoridades que simplesmente negam a emissão dos atestados no primeiro pedido ou prorrogações com os seguintes fundamentos:

- i) A empresa já deveria ter no seu quadro de pessoal, nacionais ocupando as vagas solicitadas para o trabalho de curta duração dos trabalhadores estrangeiros; e
- ii) As actividades que irão ser executadas pelo cidadão estrangeiros não preencherem o requisito de serem eventuais, imprevisíveis e pontuais em conformidade com o D63/11 que regula a contratação de mão-de-obra estrangeira para o sector mineiro e petrolífero.

Em relação aos argumentos acima apresentados pelas DPTCESS, temos os seguintes contra-argumentos:

- i) Não podem as DPTCESS interferir na vida organizacional da empresa, julgando o que deve ser tido como cargo temporário ou cargo permanente. Em empresas multinacionais, é normal a existência de um câmbio de quadros, fazendo-se uso do regime de curta duração na medida em que os câmbios não ultrapassem o período permitido por lei.
- ii) Os requisitos impostos pelo nº 6 do artigo 3 do D63/11 (eventualidade, imprevisibilidade e pontualidade) é em razão das actividades desenvolvidas no sector mineiro e petrolífero não devendo ser estendidas como fundamento para causas de indeferimento para outros sectores. Para outros sectores, basta o entendimento que a actividade a ser desenvolvida tem carácter temporário.

O indeferimento das curtas durações constitui barreira extralegal na medida em que:

- É *contra legis* para os casos de primeiras comunicações de curtas durações das empresas que prestam serviços em sectores de actividade em que o D63/11 não é aplicável;
- É *contra legis* para o sector petrolífero e mineiro, já que em conformidade com o regime as comunicações devem ser emitidas e não sujeitas a deferimento;
- Desvirtua o efeito útil das curtas durações, que é de dar atendimento a questões eventuais, de natureza pontual ou temporária.
- Prejudica a empresa na privação de quadros especializados contratados para fazer face a uma necessidade pontual ou eventual da empresa.

A pendência das curtas durações cria os seguintes constrangimentos as empresas, entre outros:

- Incumprimento/atrasos nos planos e programa de actividades que afecta os objectivos traçados pela empresa;
- Falta de atendimento, em tempo útil, da execução dos trabalhos necessitados para a produtividade da empresa;
- Atraso, por vezes substancial, no cumprimento dos prazos acordados para a execução dos projectos

Entendemos que, estando as formalidades relacionadas com os documentos de instrução da comunicação, em conformidade, não há razão para haver indeferimentos nos seguintes casos:



- a) Na primeira comunicação de cada trabalhador estrangeiro contratado por empresas que realizam actividades não ligadas ao sector mineiro e petrolífero;
- b) Em quaisquer comunicações do sector mineiro e petrolífero, na medida que foram criadas para cobrir a necessidade de execução de trabalhos que carecem de assistência pontual ou imprevisível.

Ademais, quando se trate de prorrogação de comunicações de curta duração no âmbito do D55/08, deve a DPTCESS em causa, analisar o âmbito da dimensão da empresa ou o âmbito da necessidade da contratação invocada, não devendo abster-se da emissão dos atestados, alegando:

- i) uso abusivo do sistema de curtas durações, pois a lei não limita ou determina um número que cada categoria de empresa pode submeter anualmente; ou
- ii) falta de imprevisibilidade, pontualidade ou eventualidade quando a comunicação de curta duração não está relacionada com o sector mineiro ou petrolífero, por o D55/08 não determinar este critério ao contrário do D63/11, cujo regime de contratação de estrangeiros para o sector mineiro e petrolífero, estabelece que o regime de trabalho de curta duração visa a contratação de cidadãos estrangeiros para a realização de trabalhos eventuais, imprevisíveis e pontuais

### 2.2.2.3 Das curtas durações para realização de visitas realizadas pelos sócios e directores das empresas

Os regimes de contratação de estrangeiros levam sempre ao entendimento da existência de uma relação jurídica laboral entre os sujeitos regulados pelos diplomas, designadamente o cidadão estrangeiro e as entidades empregadoras.

Actualmente, as DPTCESS entendem que quando os sócios/administradores estrangeiros da sociedade que é sócia da sociedade registada em Moçambique, visitam as instalações desta, pelo simples facto destes entrarem nas instalações da mesma, os mesmos devem ser titulares de um atestado de comunicação de curta duração.

De referir que este entendimento estende-se para os sócios (pessoas singulares) estrangeiros não residentes, que visitem as instalações da sociedade, para efeitos de participação de uma Assembleia Geral.

A exigência de comunicações de curtas durações para estes casos constitui barreira extralegal, pelas seguintes razões, entre outras:

- O regime de curta duração é efectivamente para trabalho temporário, se bem que interpolado, pelo que simples visitas em períodos pontuais num espaço de tempo curto, não justifica o pedido de uma comunicação de curta duração, com todos os constrangimentos actuais associados à sua tramitação; e
- Sujeita a deslocação dos investidores as instalações da empresa para simples visitas à emissão de um atestado de comunicação de curta duração, cujo documento nem sempre é emitido em tempo útil, frustrando os investidores, que se sentem impedidos de visitar a empresa.

Por consequência, as empresas:

- Despendem tempo a preparar, submeter e fazer o seguimento das comunicações de curtas durações junto às DPTCESS por forma a conformar-se com as exigências das DPTCESS;
- As empresas sentem-se obrigadas a mudar o itinerário de viagens dos investidores, quando as curtas durações não são emitidas em tempo útil; e
- Arcam com o pagamento de equivalente a 10 salários mínimos, quando se trate de empresas ligadas ao sector mineiro ou petrolífero, para casos de simples visitas, o que representa um encargo para a empresa e uma desmotivação para os investidores em prosseguirem com as suas pretensões.<sup>21</sup>

Há casos reportados de processos rejeitados ou suspensos com base na sustentação que esses sócios ou administradores da sociedade (pessoa colectiva) que é sócia da sociedade moçambicana deveriam ter atestados de comunicações de trabalho ou despachos de autorizações e não atestados de comunicações de trabalho de curtas durações devido à posição que ocupam, o que não é aceitável, uma vez que eles não trabalham na sociedade moçambicana, pessoa distinta juridicamente da sociedade que é sócia desta e é onde exercem as suas funções.

De notar que, não obstante o n.º 1, do artigo 12, do D55/08 estabelecer que considera-se trabalho de curta duração, quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a empresa sede ou suas representadas sedeadas num outro país, nos casos em apreço não se trata de trabalho a vir ser efectuado em Moçambique, mas visitas pontuais, cujo processo de tramitação do atestado de comunicação de curta duração não se coaduna nem com a pontualidade da diligência, nem com a natureza da mesma, por efectivamente não se tratar de trabalho a ser prestado.

Atente-se porém que, há casos registados de algumas DPTCESS que partilhando o mesmo entendimento, que visitas dos investidores não devem ser enquadradas no regime de curta duração, propuserem às empresas outras formas de controlarem as visitas destes, que se cingiu na apresentação de uma carta contendo:

- i) a indicação específica dos cargos que os cidadãos estrangeiros ocupam na sociedade que é sócia (directores, sócios ou administradores);
- ii) a data de estadia em Moçambique e o período provável das visitas às instalações; e
- iii) a data de regresso ao país de origem.

Esta forma criadas por algumas DPTCESS, consubstanciava-se na submissão da carta supra referida que era devidamente protocolada, para os devidos efeitos.

#### 2.2.2.4 Do trabalho de curta duração em várias províncias

Em conformidade com o n.º 3 artigo 12 do D55/08 e o n.º 3 artigo 12 do D63/11, a comunicação da curta duração deve dar entrada na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a actividade.

---

<sup>21</sup> Em conformidade com o Diploma Ministerial n.º 70/2015 de 20 de Maio, o salário mínimo para o sector 3- Indústria e Extracção de Minerais, para os trabalhadores que desenvolvem as suas actividades nas grandes empresas é de 5.643,34 MT, logo o valor correspondente a 10 salários mínimos são 56.433,40 MT.

Sucedem porém que, vezes há em que, o trabalho a ser desenvolvido pelo cidadão estrangeiro:

- i) Inicia-se numa província e termina noutra província onde a empresa tem representação; ou
- ii) É realizado *offshore*, que não obstante iniciar no litoral de uma província muitas vezes o mesmo pode abranger a realização de trabalhos no litoral de outras províncias.

Nestes casos as empresas têm feito auscultações às DPTTESS e estas não têm providenciado informação clara.

Em relação ao ponto i) acima, algumas DPTTESS aconselham a se submeter uma comunicação de curta duração em cada província onde o cidadão estrangeiro irá prestar a sua actividade. No entanto, porque tal procedimento torna-se dispendioso para os processos de empresas ligadas ao sector mineiro e petrolífero que têm que pagar a taxa de 10 salários mínimos, há DPTTESS que acordam que a entidade empregadora dê entrada do processo na DPTTESS da primeira província onde o cidadão estrangeiro irá prestar a sua actividade e informe à DPTTESS da outra província onde o cidadão estrangeiro irá também prestar actividades, bastando para o efeito protocolar uma carta de comunicação neste última, juntado somente a cópia do atestado da comunicação de trabalho de curta duração e a cópia de passaporte, não havendo necessidade de se efectuar novamente o pagamento de 10 salários mínimos.

Para o caso do trabalho *offshore*: i) há DPTTESS que informam que a comunicação de curta duração deve ser submetida na província onde o trabalho será iniciado e as outras DPTTESS devem apenas ser informadas; ii) por outro lado, há outras que informam que a curta duração deve ser submetida na província onde a empresa tem a sede e reportado nas outras; iii) e por fim, já houve casos registados de DPTTESS que informaram que a empresa deve submeter a comunicação em todas as províncias, onde o trabalhador irá prestar a sua actividade.

Ora, esta falta de coerência entre a informação veiculada pelas DPTTESS em relação a trabalho efectuado por trabalhador estrangeiro em várias províncias, ou melhor a falta de tratamento coerente sobre esta matéria, constitui barreira extralegal na medida em que:

- Gera incerteza e falta de segurança jurídica à sociedade (entidade empregadora) do trabalhador estrangeiro em causa;
- Causa um constante *follow up* junto às DPTTESS sobre as regras que vão criando para regular estas situações, derivado da volatilidade da mudança dos entendimentos da DPTTESS, derivado do receio da empresa em ser sancionada e o trabalhador suspenso.

Por corolário, as razões que justificam que a falta de tratamento uniforme desta matéria constituem barreiras extralegais são também constrangimentos enfrentados pelos investidores na medida que, sem dúvida, esta situação gera insegurança jurídica e consubstancia-se em perda de tempo da empresa, na constante actualização dos procedimentos em cada província onde o trabalhador estará presente.

## 2.3 A contratação no âmbito do regime da autorização de trabalho

### 2.3.1 Regime

A autorização de trabalho constitui a forma de contratação que deve ser observada quando a empresa tenha esgotado a sua quota, mas a sua admissão só é possível quando:

- O trabalhador estrangeiro tenha as qualificações académicas ou profissionais necessárias;
- Não haja nacionais que possuem tais qualificações; ou
- Havendo nacionais, quando o seu número seja insuficiente.<sup>22</sup>

Refere ainda a lei, como condição para o uso da via da contratação fora da quota, que os empregadores devem empreender 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 e, por isso, a autorização de trabalho fica condicionada à comprovação de que foram respeitadas as disposições do D55/08.

A contratação mediante a autorização de trabalho faz-se por meio de requerimento dirigido ao Ministro que superintende a área do trabalho, juntando para os efeitos os seguintes documentos:

- Três exemplares do contrato de trabalho;
- Certificado de habilitações literárias ou técnicos profissionais do cidadão estrangeiro a contratar e documento comprovativo da sua experiência profissional (de notar que para certificados de habilitações literárias obtidas no estrangeiro, exige-se imprescindivelmente o respectivo certificado de equivalência<sup>23</sup>);
- Certidão de quitação passada pelo INSS;
- Certidão de quitação passadas pela entidade que superintende a área das finanças;
- Parecer do delegado sindical, comité sindical ou sindicato do ramo; e
- Talão de depósito comprovativo do pagamento da taxa correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector onde a empresa se insere.<sup>24</sup>

### 2.3.2 Barreiras extralegis

#### 2.3.2.1 Da demora na emissão da autorização de trabalho

O n.º 2 do artigo 15 do D55/08 estipula que 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.<sup>25</sup>

Na prática, o prazo de 15 dias não é cumprido, sendo que alguns processos levam mais de um mês e meio a conhecer uma decisão.

Os processos de autorização de trabalho revelam-se os mais complexos e morosos processos de contratação de mão-de-obra estrangeira devido aos requisitos exigidos como as quitções acima referidas, o parecer do Sindicato e sobretudo devido ao certificado de equivalência que *per si*, representa um processo distinto e complexo.

---

<sup>22</sup> N.º 2 do art. 14 do D55/08.

<sup>23</sup> *Ibid.*: n.º 4 do art. 16.

<sup>24</sup> *Ibid.*: n.º 1 do art. 16.

<sup>25</sup> *Ibid.*: n.º 2 do art. 15.

Para obtenção do certificado de equivalência é necessário juntar vários documentos, entre outros:

- Fotocópia autenticada do diploma e certificado de conclusão do curso que requer equivalência;
- Fotocópia autenticada do certificado das disciplinas feitas e do plano de estudo sobre as cadeiras do curso, duração e resultados (notas) obtidas no curso acima;
- Fotocópia autenticada do certificado das disciplinas feitas e do plano de estudo sobre as cadeiras do curso, duração e resultados (notas) obtidas no curso acima;
- Fotocópia do diploma do nível anterior ao curso cuja equivalência se requer;
- Fotocópia do certificado das disciplinas feitas do curso acima;
- Fotocópia autenticada da dissertação (tese), para os casos de mestrado ou doutoramento; e
- Traduções juramentadas em língua portuguesa dos certificados/diplomas, caso estejam em língua que não a portuguesa.

Ora a demora na emissão dos despachos de autorizações de trabalho constituem uma barreira extralegal, pelos mesmos motivos invocados na demora das emissões dos atestados de comunicações de trabalho, sendo porém de sublinhar as seguintes consequências sofridas pela empresa:

- Impossibilidade de uso do quadro necessário à produtividade da empresa em tempo útil/necessário e/ou previsto dentro do programa da empresa;
- Despesas com custos logísticos relacionados com a proposta de oferta de trabalho ao trabalhador;
- Perda do trabalhador, nos casos em que lhe é oferecido outra proposta de ir trabalhar em projectos de um outro país, não obstante todo o tempo e dinheiro gasto pela empresa no longo processo de certificado de equivalência acarretado, para fins que não se concretizaram;
- Regularização da permanência do cidadão estrangeiro, nos casos em que o DIRE caduca na pendência da tramitação da autorização de trabalho, em razão da renovação do contrato entre as partes, acarretando mais custos e perda de tempo para a empresa.

Atendendo ao dever de celeridade imposto aos órgãos da administração pública entendemos que o MITESS pode envidar esforços de emitir as autorizações de trabalho com a necessária brevidade.

Nos casos de pedido de autorização de trabalho por virtude de renovação do contrato de trabalho, a Direcção de Trabalho deve prestar especial atenção a cópia do DIRE que segue em anexo ao processo, no que tange à validade do mesmo, devendo assim se acautelar, conferindo urgência e prioridade necessária a estes processos sob forma de evitar criar constrangimentos à empresa em relação à regularização da permanência do trabalhador estrangeiro em Moçambique.

### 2.3.2.2 Dos critérios para o indeferimento dos pedidos da autorização de trabalho

Conforme disposto acima, a contratação de estrangeiros obedecendo ao regime de autorização de trabalho está sujeita a autorização do Ministro que superintende a área de Trabalho.

De notar que a admissão de estrangeiros mediante este regime é feita quando se comprove que as seguintes condições foram cumpridas:

- Que o cidadão estrangeiro detém as qualificações académicas ou profissionais necessárias;
- Que não existam moçambicanos com as mesmas qualificações, ou que, existindo, que estes estejam em número insuficiente<sup>26</sup>; e que
- Os empregadores comprovem que estão a empreender 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;<sup>27</sup>

Refira-se que atendendo ao acima exposto, o MITESS tem indeferido as autorizações de trabalho alegando a não observância de uma das condições acima. Não há clareza relativa aos critérios que o MITESS usa para indeferir os processos concluindo quais as condições supra que não se verificaram.

Quando se trata do aspecto ligado a qualificações do trabalhador estrangeiros, note-se que estas incluem as qualificações académicas ou profissionais do respectivo cidadão. Contudo, temos notado que, na sua análise, o MITESS verifica somente o aspecto as qualificações académicas abstraindo-se que o D55/08 faz referência também a qualificações profissionais que incluem experiência e competência vocacional que, diversas vezes é aonde recai a relevância da contratação do cidadão estrangeiro respectivo, especialmente para trabalhos ligados à agricultura, onde o conhecimento, por vezes, é adquirido pela *tradio* e não em virtude da aprendizagem institucionalizada.

Quanto à existência de nacionais com as mesmas qualificações, importa frisar que muitas vezes questiona-se quais os critérios usados pelo MITESS para chegar a conclusão de que em Moçambique existem quadros nacionais com as mesmas competências. Entendemos que pela falta de critérios apurados, muitas vezes indefere-se a contratação de estrangeiros enquanto o número de nacionais com as mesmas qualificações é bastante reduzido para atender à demanda do mercado. De facto, não sabemos se o MITESS tem ao seu dispor um banco de dados que espelhe o panorama dos profissionais nacionais com base nos quais poderia se fazer a respectiva análise na determinação se as qualificações académicas e vocacionais dos cidadãos estrangeiros encontram-se em nacionais e se encontrando-se, está ou não patente uma suficiência para atender à demanda actual.

Veja-se o exemplo dos casos de indeferimentos de geólogos, há dois anos, que no entanto em reclamação à ex-Ministra do MITRAB foi apenas uma carta do reitor de certa faculdade expondo um número de praticamente apenas meia centena de geólogos formados por aquela faculdade no período de 4 anos, provando-se assim a insuficiência de quadros para fazer face à demanda da contratação da indústria extractiva. Não haveria necessidade de reclamação se o nosso Ministério estiver apetrechado de mecanismos que facultassem toda a informação indispensável para conhecer sobre a insuficiência dos quadros nacionais existentes no País sob sectores de actividades (Primário- Agricultura, Secundário-Indústria e Terciário-Comércio) de uma forma geral, e em conformidade com o Classificador da Actividade Económica (CAE), de uma forma mais específica.

Aliás, relativamente a esta questão importa acentuar uma experiência que nos parece relevante de ser partilhada. Trata-se do caso da Austrália onde o Departamento de Imigração publica em

---

<sup>26</sup> *Ibid.*: nº2 do art. 14.

<sup>27</sup> *Ibid.*: nº 1 do art. 3.

cada período, uma lista de profissionais estrangeiros elegíveis para obtenção de documentos de que lhes possibilitem entrar e trabalhar, denominada [Skilled Occupations List](#).<sup>28</sup>

A falta de critérios objectivos e patentes ao público para o indeferimento das autorizações de trabalho, bem como a não ponderação das qualificações vocacionais do trabalhador, levam com que:

- O MITESS indefira profissionais que são relevantes para o projecto de trabalhos da empresa;
- As empresas percam oportunidades de trabalhar com profissionais que seriam uma mais-valia no sentido de transferência do *know-how* para os quadros nacionais, melhorando a produtividade da empresa e em consequência os rendimentos dos quadros nacionais e desta feita, a economia a nível nacional, se entendermos a transferência de know-how como um elemento de oportunidade numa análise de mercado.

Urge a necessidade do MITESS investigar as deficiências profissionais da população activa e criar uma tabela de conhecimento público sobre a designação de habilidades consideradas necessárias para o desenvolvimento do país, por forma:

- i) a evitar tomar decisões arbitrárias que ao fim do dia repele o investimento estrangeiro e prejudica a economia nacional; e
- ii) determinar os mecanismos mais eficazes na transferência de conhecimentos, de forma prática, para os quadros nacionais.

Em relação a este aspecto, podemos partilhar um caso interessante da Ordem dos Médicos de Moçambique que, no processo de registo de médicos estrangeiros na Ordem, instruiu ao médico visado, a prestar trabalho gratuito em curtos períodos semanais em serviços públicos, por forma a recolher um benefício presente e directo no atendimento à comunidade, mas também assegurar que a transferência de conhecimentos é passada para os quadros de médicos recém-formados a operarem naquelas mesmas unidades sanitárias. Este é o melhor proteccionismo a oferecer aos quadros nacionais: qualificá-los, para benefício destes, para benefício do País.

---

<sup>28</sup> IN <http://www.border.gov.au/Trav/Work/Work/Skills-assessment-and-assessing-authorities/skilled-occupations-lists/SOL> acessado a 12/10/2015.

### 3. INTRODUÇÃO AO QUADRO LEGAL DA ENTRADA, PERMANÊNCIA E RESIDÊNCIA DO CIDADÃO ESTRANGEIRO

#### 3.1 Regime

Pelo Decreto nº 108/2014 de 31 de Dezembro, foi aprovado o novo Regulamento da Lei nº 5/93, de 28 de Dezembro, que estabelece o Regime Jurídico Aplicável aos Cidadãos Estrangeiros, Relativo à Entrada, Permanência e Saída do País (“D108/14”).

Este diploma oferece alterações substanciais ao regime jurídico sobre o cidadão estrangeiro em Moçambique, sendo de sublinhar os seguintes aspectos positivos, entre outros:

- i) Acrescenta quatro novas categorias de vistos, designadamente:
  - a) o visto para actividades desportivas e culturais;
  - b) o visto para actividades de investimento;
  - c) o visto de permanência temporária; e
  - d) o visto de transbordo de tripulantes.
- ii) Dispõe que o visto de trabalho permite ao titular a permanência até ao termo do contrato de trabalho prescindido assim a obrigação de solicitação do DIRE.
- iii) Introduce um visto específico para os dependentes do titular do visto de trabalho que é o visto de permanência temporária, como acima indicado. Este visto permite ao seu titular entradas múltiplas e a permanência por um período máximo de 1 ano, prorrogável sucessivamente até ao termo do contrato do titular do visto de trabalho.

Entre os aspectos negativos, este diploma retirou a possibilidade do visto de fronteira ser solicitado por cidadãos provenientes de países que tenham representações diplomáticas moçambicanas no seu país de proveniência mediante o pagamento adicional de 25% sobre a taxa global, conforme dispunha o antigo regulamento aprovado por Decreto 38/2006 de 27 de Setembro (“D38/06”).

De notar que, embora o D108/04 se encontre aprovado, o mesmo até à data não foi implementado.

#### 3.2 Barreiras extralegais

##### 3.2.1 Da exigência da emissão do visto de trabalho no país de origem ou última residência do cidadão estrangeiro

De acordo com o disposto no nº 1, artigo 19 do D108/14 o visto de trabalho é concedido ao cidadão estrangeiro pelas missões Diplomáticas e Consulares da República de Moçambique.

As autoridades têm solicitado que o visto de trabalho seja solicitado no País de origem ou última residência do cidadão estrangeiro desde que tenha obtido nesse País o estatuto de residente.



Em vários casos, deparamo-nos com situações em que o País de origem do cidadão não possui nenhuma representação diplomática moçambicana. Nestes casos, o cidadão é obrigado a dirigir-se ao País mais próximo que possua representação diplomática moçambicana, com todos os custos e transtornos que isso acarreta, quando na verdade não se trata de uma exigência legal e sim de um requisito imposto pelos serviços de migração.

Ora, tal prática consubstancia-se como uma autêntica barreira extralegal na medida em que nem o Regulamento anterior, nem o novo Regulamento, nem mesmo a Lei que o Regulamento regula, estatuem a obrigação da emissão do visto de trabalho no país de origem do trabalhador estrangeiro ou da sua última residência.

Esta exigência traduz-se numa obrigação de o cidadão estrangeiro, muitas vezes a desenvolver actividades em um outro país, ter de se dirigir ao seu último país de residência ou origem, para simplesmente submeter um pedido de visto e traduz-se em custos logísticos de deslocação e acomodação, que devem ser assumidos pela empresa contratante, os quais tornam-se bastante onerosos.

Como consequência desta barreira extralegal, as empresas têm gasto muitos recursos por forma a cobrir as deslocações dos cidadãos estrangeiros para o seu país de origem por forma a se conformar com esta obrigação imposta, para além do tempo mal investido, que isso significa tanto para o trabalhador como para a empresa.

Entendemos que os cidadãos de nacionalidade estrangeira, deveriam ter a liberdade de solicitar o visto do trabalho em qualquer país onde Moçambique tenha missões diplomáticas e consulares para a sua entrada em Moçambique.

### 3.2.2 Da pré-aprovação dos vistos de negócios

Determina o artigo 6 do D108/14 que “a concessão de visto pelas Embaixadas e Consulados carece de consulta prévia aos Serviços de Migração”.

Não obstante este diploma ser claro em relação aos vistos que estão sujeitos à pré-aprovação, como o visto de trabalho<sup>29</sup>, alguns Consulados e Embaixadas têm vindo a exigir a pré-aprovação do visto de negócios, de forma que o representante do interessado em Moçambique tenha que submeter o pedido junto aos serviços de migração para posterior emissão do visto de negócios para o cidadão estrangeiro.

No entanto, de notar que a lei não estabelece de forma clara os mecanismos ou procedimentos de como o processo de pré-aprovação deve ocorrer e por isso subentende-se que a consulta referida pelo artigo 6 do D108/14 supra, trata-se de uma consulta interna entre as Embaixadas e Consulados e os Serviços de Migração.

Contudo, na prática, o processo de pré-aprovação tem-se consubstanciado na submissão de um pedido junto aos serviços de migração no País e após despacho por estas autoridades é que o requerente pode então submeter o processo de pedido de visto junto ao Consulado ou Embaixada Moçambicana no exterior. Esta prática é exigida por algumas Embaixadas e Consulados e em relação a algumas nacionalidades.

---

<sup>29</sup> N° 5 do art. 19 do D108/14.

A exigência da pré-aprovação dos vistos de negócios é uma barreira extralegal, na medida em que:

- A sua aplicação não é estabelecida por lei;
- O procedimento que tem sido observado tem-se mostrado bastante moroso e, se atendermos a natureza e fins para os quais o visto de negócios é solicitado, não se mostra prático que os seus requerentes atendam antes a um processo de pré-aprovação que, em alguns casos, chega a levar um tempo considerável, podendo ir até 30 dias.

Os constrangimentos e atrasos no negócio que o procedimento de pré-aprovação dos pedidos de vistos de negócios representa para o sector privado são os seguintes, entre outros:

- Instabilidade legal que retrai a entrada de estrangeiros e o investimento estrangeiro devido a: i) tendência da uma falta de uniformização dos procedimentos dos serviços de migração das várias províncias de Moçambique, no que tange à pré-aprovação do visto; ii) Falta de um diploma legal que o estabeleça; e iii) falta de de uniformização de requisitos do visto de negócios por parte das missões diplomáticas;
- Incumprimento pontual de atendimento do investidor, seu mandatário ou outro no seu interesse;
- Criação de uma primeira impressão sobre a incerteza e insegurança jurídica dos procedimentos relacionados com a permanência e contratação de estrangeiros em Moçambique.

### 3.2.3 Da não aplicação do D108/14

O D108/14 foi aprovado pelo Conselho de Ministros a 16 de Dezembro de 2014 e publicado no Boletim da República a 31 de Dezembro do mesmo ano, em conformidade com o Boletim da República, I série, Número 105.<sup>30</sup> Em conformidade com o artigo 4 do seu preâmbulo, o mesmo entra em vigor na data da sua publicação.

Contudo, este diploma não está sendo aplicado pelas autoridades, o que causa grandes constrangimentos ao sector privado que não pode beneficiar deste regime, que dentre outros aspectos positivos, traz um regime que poderia facilitar a permanência do cidadão estrangeiro para fins de trabalho.

Assim sendo, entendemos que a falta de aplicação deste diploma constituiu uma barreira extralegal porque:

- Deveria já ter sido implementado uma vez que o próprio diploma estabelece que o mesmo vigora na data da sua publicação;

---

<sup>30</sup> O Boletim da República (BR) n.º105, I Série (principal), foi publicado no dia 31 de Dezembro de 2014 porém, devido ao diminuto espaço de laudas permissíveis para a publicação, as matérias partes deste BR foram sendo sucessivamente impressas em Suplementos 1º, 2º, 3º...24º, este último no qual foi inserido o Decreto nº 108/2014, de 31 de Dezembro, impresso no dia 28 de Abril de 2015 pela Imprensa Nacional de Moçambique.

- Cria o visto para a actividade de investimento<sup>31</sup> que permite ao seu titular múltiplas entradas e uma permanência até dois anos, prorrogáveis por iguais períodos de tempo, enquanto perduraram as razões que justificarem a sua concessão;
- Isenta o titular do visto de trabalho do DIRE, simplificando os procedimentos de permanência em virtude de um contrato de trabalho;
- Permite que ao titular do visto de trabalho, uma permanência até ao termo do contrato de trabalho de trabalho;<sup>32</sup>

Em consequência da falta de implementação do D108/14:

- As entidades empregadoras, em relação à permanência do trabalhador estrangeiro, são obrigadas a requerer dois documentos: visto de trabalho e DIRE, em dois espaços diferentes, um no exterior e outro em Moçambique;
- O trabalhador tem que controlar o prazo de validade da certidão de registo criminal, para os dois processos, visto de trabalho e DIRE, sendo que por vezes quando está em vias de submeter o pedido de DIRE, a certidão de registo criminal está prestes a caducar ou tenha já caducado, implicando a solicitação de um novo registo criminal emitido pelo seu país de origem ou última residência dos últimos dois anos<sup>33</sup>, dentro do pouco espaço de tempo que o período de utilização do visto de trabalho faculta;
- A entidade empregadora é obrigada a solicitar a certidão de quitação fiscal e/ou a fazer prova do último pagamento pago, dependendo da Direcção Provincial de Migração, com todo a demora que por vezes a emissão da certidão de quitação fiscal contempla; e
- A entidade empregadora é obrigada a pagar a taxa de emissão de DIRE biométrico, cujo valor excessivo não se coaduna com o período de validade que concede, nomeadamente 1 ano, implicando uma renovação, dentro do período de tempo, em que a comunicação/autorização de trabalho é ainda válida e até por superior período de tempo.

Esperemos que, este diploma seja implementado brevemente e a sua aplicação seja em conformidade com a lei e que não sejam acrescentados requisitos ou formalidades adicionais constituindo-se em outras barreiras extralegais *per si*.

### 3.2.4 Da actualização do DIRE quando o trabalhador é transferido para uma outra província do país

A LT prevê no seu artigo 75, a possibilidade de o empregador transferir o trabalhador do local de trabalho. Esta transferência, por vezes, representar a deslocação do trabalhador estrangeiro da sede da empresa para uma sucursal da mesma instalada numa outra província do país ou vice-versa.

---

<sup>31</sup> *Ibid.*: Art. 17.

<sup>32</sup> *Ibid.*: nº 2 do art. 19.

<sup>33</sup> De notar que a exigência do certificado de registo criminal ser emitido pelo país de origem ou última residência há pelo menos dois anos do requerente não é uma exigência estabelecida por lei para o pedido de DIRE, mas antes para o pedido de Visto de Residência nos termos do Decreto nº 38/2006 de 27 de Setembro ora revogado pelo D108/14, mas que está ainda sendo aplicado. De facto, em conformidade com os artigos 14 e 26 de tal Decreto revogado, o certificado de registo criminal emitido pela autoridade competente do país de nacionalidade do requerente ou da última residência há pelo menos dois anos só é exigível para o Visto de Residência e não para o DIRE.

A Direcção do Trabalho Migratório através da emissão da Circular nº 004/MITRAB/DTM/GD/211/2013, de 19 de Agosto, refere que *“todas as comunicações de transferência devem indicar o tempo que a mesma vai durar, sendo temporal, a mesma não deve durar pelo período da sua autorização”*.

Da LT e da Circular supra, entendemos que existe o dever de comunicação da transferência do trabalhador às autoridades laborais, e uma vez cumpridos os requisitos exigidos por lei, para a transferência, a mesma é deferida por estas autoridades. Fica assim regularizada a transferência do trabalhador estrangeiro, para efeitos de trabalho.

Para efeitos de residência, nomeadamente em relação ao DIRE, existem casos, em que o trabalhador ainda que munido de um DIRE dentro do período de validade, por ter sido transferido de uma província para outra, para trabalhar nas instalações da mesma entidade empregadora, foi-lhe solicitado pelas autoridades de migração, a proceder com a actualização do DIRE.

Esta obrigação imposta aos cidadãos estrangeiros advém da interpretação do artigo 22 da L5/93, que estabelece que a mudança de domicílio do trabalhador estrangeiro residente em Moçambique deve ser comunicada às autoridades de migração, solicitando o averbamento do novo domicílio.

A solicitação da actualização do DIRE, em virtude da transferência do trabalhador do local de trabalho, de uma província para a outra, constitui barreira extralegal na medida em que:

- O DIRE é um documento biométrico e a actualização só pode ocorrer mediante a solicitação da emissão de um novo DIRE, tendo que se pagar a taxa de emissão correspondente;<sup>34</sup>
- O D108/14, define, na alínea a) do artigo 1, a autorização de residência como “o documento emitido pela autoridade competente que confere ao seu titular o direito de residir em Moçambique no período nele indicado”. Este preceito não limita a validade do DIRE a uma província do país, donde se infere que o mesmo é válido a nível nacional e não se encontra geograficamente limitado.
- O DIRE é um documento nacional, assim como ocorre com o BI para os nacionais e o tratamento diferenciado destes documentos viola o princípio da universalidade e igualdade consagrado na Constituição da República de Moçambique
- A transferência do trabalhador não consta de entre os factores que levam a cessação da autorização de residência, elencados no artigo 35 do mencionado Decreto, donde se conclui que este facto não constitui causa de cessação do DIRE, não havendo então razão para a solicitação de um novo DIRE, para meros efeitos de actualização;
- O D108/14 estabelece na alínea b) do artigo 36 que é um dever especial do cidadão estrangeiro a comunicação aos Serviços de Migração de qualquer alteração da nacionalidade, estado civil, profissão, local de trabalho, domicílio ou ausência do país para além do período previsto na lei, pelo que não há, então, razão para a emissão de um novo DIRE aquando a transferência de um trabalhador de uma província para a outra, sendo que o procedimento consubstancia-se meramente numa comunicação às autoridades de migração sobre o facto alterado.

Devido a esta obrigação, as empresas tem sofrido os seguintes constrangimentos:

---

<sup>34</sup> Anexo 1 do Diploma Ministerial nº 262/2010, de 24 de Dezembro, que aprova a nova tabela que fixa as taxas de concessão, renovação ou substituição do Passaporte, Visto de DIREs de leitura biométrica e electrónica (“DM262/10”).

- Suporte de custos de emissão de novo DIRE, para efeitos de mera actualização, isto é pagamento de uma taxa no valor de MT 19.200<sup>35</sup>, quando ainda o período de validade do actual DIRE não expirou; e
- Desperdício de tempo na organização, submissão e seguimento de processo de actualização do DIRE;
- Frustração acrescida de todo o processo respeitante à regularização da permanência de um trabalhador estrangeiro, que tem para o efeito a devida comunicação/autorização de trabalho.

O averbamento só era possível antes da introdução dos DIRES biométricos. Com a introdução dos DIRES biométricos, pelo Decreto n.º 12/2008, de 29 de Abril, o averbamento deixou de ser possível, pelo que o artigo 22 *in fine* da Lei supra foi tacitamente revogado pelo novo Regulamento da Lei, que vem ditar a nova realidade patente.

Assim, entendemos que a transferência de trabalhador estrangeiro de uma província para outra, na qual não há alteração da entidade empregadora, não impõe ao seu titular o dever de solicitar um novo DIRE.

---

<sup>35</sup> Excepto se tratar-se de cidadãos da CPLP em que o valor é MT 14.400, em conformidade com o DM262/10.

#### 4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este relatório abordou várias barreiras extralegais que conduzem à imprevisibilidade e à insegurança jurídica e em consequência, à retracção do investimento estrangeiro. No entanto, não esgotou todas elas. Pode pois dizer-se que, volvidos que são 7 anos após a aprovação do Quadro Legal sobre a contratação de estrangeiros, actualmente em vigor em Moçambique, temos várias barreiras extralegais a vigorar nos procedimentos da contratação e permanência de estrangeiros, não sendo possível debruçarmos-nos sobre todas elas.

No entanto, a tabela abaixo, sem esgotar o leque de sugestões que se podem oferecer ao sector público para remoção das barreiras extralegais, indica resumidamente as formas abordadas neste Relatório para a eliminação das várias barreiras extralegais aqui discutidas:

Item	Barreira Extralegal	Observação	Sugestão ao Sector Público
01	Da obrigação da apresentação do alvará e da licença simplificada	Não é um dos requisitos constantes da lei e a sua finalidade é somente de comprovar o sector de actividade da empresa, para efeitos de verificação da taxa aplicável. O processo de licenciamento é posterior ao processo de constituição da sociedade e consome tempo, pelo que outro documento que comprovasse o sector de actividade poderia ser solicitado pelas autoridades.	Na primeira comunicação, ser solicitada a certidão de registo comercial ao invés do alvará ou licença simplificada, para efeitos de comprovação do sector de actividade da empresa.
02	Da exigência da relação nominal para as empresas recém-constituídas	Não há obrigatoriedade legal para as empresas recém-constituídas que não tenham ainda contratado trabalhadores.	Só serem solicitadas após a emissão do despacho da comunicação de trabalho do primeiro trabalhador da empresa e dentro dos parâmetros estipulados na lei.
03	Da demora da emissão dos atestados de comunicações de trabalho	Devem ser emitidas no mesmo dia que são submetidas.	i) Delegação de poderes aos funcionários de serviços que possam conferir a conformidade dos documentos, sempre que o Director estiver ausente ou tiver uma agenda sobrecarregada; ii) Verificação da data de caducidade do

Item	Barreira Extralegal	Observação	Sugestão ao Sector Público
			DIRE do trabalhador estrangeiro, conferindo urgência nos processos, cujos DIREs estejam para caducar.
04	Da transferência do trabalhador estrangeiro	Deve-se comunicar as autoridades laborais, mas não necessita de deferimento destas para que os trabalhadores possam iniciar as suas actividades nas instalações da empresa para onde foram transferidos.	Afixação de um aviso, informando que o protocolo da carta de comunicação de transferência do trabalhador, serve para efeitos de validação do procedimento.
05	Da aplicação das regras de transferência às visitas dos quadros seniores às instalações das empresas noutras províncias	É incorrecto.	Afixação de um aviso, referindo que para estes casos, nenhuma formalidade é exigida, devendo apenas o contrato de trabalho prever essas deslocações.
06	Das agências privadas de emprego	A circular que proíbe estas agências de ceder trabalhadores estrangeiros para terceiros, encontra-se tacitamente revogada	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Revogação da Circular que proíbe estas agências a cedência de trabalhadores estrangeiros;</li> <li>ii) Controlo das agências, em relação aos direitos dos trabalhadores nacionais, incluindo primeiramente o direito a um salário justo em conformidade com a função desempenhada;</li> <li>iii) Interacção com estas agências apurando formas de transferência de <i>know-how</i> dos trabalhadores estrangeiros para trabalhadores nacionais</li> </ul>

Item	Barreira Extralegal	Observação	Sugestão ao Sector Público
07	Da demora da emissão dos atestados de comunicação de curta duração	Devem ser emitidas no mesmo dia que são submetidas.	Delegação de poderes aos funcionários de serviços que possam conferir a conformidade dos documentos, sempre que o Director estiver ausente ou tiver uma agenda sobrecarregada
08	Dos frequentes "indeferimentos" das curtas durações	Deve ser emitido de imediato na submissão do requerimento para o sector mineiro e petrolífero e na primeira comunicação de curta duração de trabalhador para os restantes sectores, estando apenas as prorrogações (isto é os pedidos que ultrapassem 30 dias) sujeitos à discricionariedade das autoridades.	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1034 582 1394 761">i) Aplicação da lei nos termos sugeridos na coluna à esquerda sobre as Observações.</li> <li data-bbox="1034 761 1394 1299">ii) Para os casos de prorrogação não invocar uso abusivo, para não tramitar o processo, por a lei não limitar a emissão a um determinado número por categoria de empresa que possam ser emitidas anualmente;</li> <li data-bbox="1034 1299 1394 1792">iii) Ainda para os casos, de prorrogação tramitar os processos em que a posição ou cargo a ocupar não pode ser comprovado tratar-se de uma posição permanente ou haja dúvida quanto a isso;</li> <li data-bbox="1034 1792 1394 2011">iv) Não indeferir os processos no âmbito do D55/08 alegando a falta de eventualidade, imprevisibilidade e</li> </ul>



Item	Barreira Extralegal	Observação	Sugestão ao Sector Público
			pontualidade das tarefas por este critério aplicar-se somente aos processos no âmbito do D63/11.
09	Do trabalho de curta duração em várias províncias	Existe falta de tratamento jurídico nesta matéria. No entanto, a <i>praxis</i> actual, pela maioria das DPTESS tem sido a de dar entrada na província onde o cidadão estrangeiro vai iniciar as suas actividades e comunicar às outras, sem necessidade de pagamento de taxas adicionais, tratando-se do sector mineiro e petrolífero.	Este procedimento deve ser publicado e afixado nos sectores de atendimento público deixando patente que não só se aplica para o sector mineiro e petrolífero como também para os restantes.
10	Das curtas durações para a realização de visitas realizadas pelos sócios e directores das empresas	Não tem tratamento legal.	A exigência de uma carta apenas contendo as datas ou o período provável da visita. Afixação desta informação nos sectores de atendimento público.
11	Da demora da emissão das autorizações de trabalho.	As autorizações de trabalho devem ser emitidas no prazo de 15 dias úteis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Observação do dever de celeridade imposto aos órgãos da AP;</li> <li>ii) Verificação da data de caducidade do DIRE do trabalhador estrangeiro, conferindo urgência nos processos, cujos DIREs estejam para caducar.</li> </ul>
12	Dos critérios para indeferimento dos pedidos de autorização de trabalho	A lei impõe as condições que devam ser observadas para a contratação fora da quota. As qualificações vocacionais devem também ser levadas em consideração no acto de decisão, pelo que havendo	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Identificar as deficiências do mercado de trabalho nacional por sectores de actividade e procurar</li> </ul>

Item	Barreira Extralegal	Observação	Sugestão ao Sector Público
		estrangeiros com qualificações vocacionais que sejam insuficientes no mercado nacional para prover a demanda, não deve ser considerado motivo de indeferimento.	<p>mecanismos de transferência de <i>know-how</i>;</p> <p>ii) Publicitar a tabela de critérios de determinação das habilidades não existentes ou insuficientes no mercado nacional;</p> <p>iii) Considerar as qualificações vocacionais dos trabalhadores estrangeiros, para efeitos de deferimentos.</p>
13	Da exigência da emissão do visto de trabalho no país de origem do trabalhador estrangeiro ou última residência deste.	Não previsto por lei. Ilegal.	Remoção deste procedimento e afixação no sector de atendimento público da informação pertinente.
14	Da pré-aprovação dos vistos de negócios.	Não previsto por lei nos termos que se efectua.	Coordenação entre os SENAMI, as Direcções Provinciais e as missões diplomáticas moçambicanas no exterior.
15	Da não aplicação do D108/14	Já deveria ter sido implementado.	Vide sugestão 13 acima.
16	Da actualização do DIRE quando o trabalhador é transferido para uma outra província no país	Não é aplicável em conformidade com a lei.	Afixação nos sectores de atendimento público, sobre o direito conferido ao titular do DIRE e clarificação que não existe obrigatoriedade de emissão de novo DIRE em razão da transferência, quando o DIRE ainda continua válido após a transferência.

Estas barreiras extraleais derivam do abuso do poder das autoridades laborais, na medida que as exigências impostas não derivam da lei. Tais exigências acabam por deteriorar o ambiente de negócios, já que, por um lado, os investidores que pretendem arrancar com as suas actividades vêm essas exigências atrasando o início ou crescimento do seu negócio e diminuindo as possibilidades de identificarem outras oportunidades de negócio em Moçambique movidos pelo sentimento de imprevisibilidade e insegurança jurídica que tais barreiras transmitem, para além de comunicarem com outros potenciais investidores a sua experiência inibindo também assim o investimento. Por outro lado, outros investidores acabam sendo aliciados por funcionários públicos ou vice-versa, por forma a terem os documentos emitidos em tempo útil, com a esperança de não sofrerem perdas pelo arranque tardio dos seus projectos.

A transparência e actuação em conformidade com o Quadro Legal são cruciais no combate à corrupção. É essencial o respeito pelas normas constantes na lei, clarificada por avisos, circulares ou informações que visem eliminar as barreiras extraleais, ao invés de promovê-las.

Outra análise que deve ser feita por forma a criar a celeridade dos serviços públicos, prende-se com uma tomada de decisão do órgão competente em delegar os seus poderes, não reservando exclusivamente para si aqueles cuja especificidade e por lei ou interesse da instituição, possam ser delegados.

Ainda no concernente aos princípios relativos à actuação da Administração Pública, é necessário que esta preste esclarecimento sobre o andamento dos processos, as dificuldades e os contornos dos mesmos, em respeito ao princípio da colaboração entre a administração pública e os particulares pois, no espírito deste princípio, os funcionários públicos têm a obrigação de auscultar os cidadãos, acolher as suas sugestões e tomar a decisão em tempo útil.

Há ainda que entender e corrigir o entendimento generalizado de que as restrições na contratação de cidadãos estrangeiros têm por finalidade proteger os trabalhadores nacionais por forma a garantir a colocação e a manutenção dos postos de trabalho para os nacionais. Assim, há que analisar como se pretende atingir este fim em conformidade com a lei e, desta forma, promover a melhoria do ambiente de negócios, o que não é possível no âmbito de um quadro de barreiras extraleais que retardam ou diminuem o investimento em Moçambique, tendo como consequência a falta de criação e/ou manutenção de postos de trabalho para nacionais, que é um fim adverso àquele que o protecção das autoridades laborais pretende alcançar.

Desta feita e à luz do protecção da mão-de-obra nacional, não devem as autoridades laborais e de migração criar barreiras extraleais para os que pretendem trabalhar e permanecer legalmente em Moçambique, pois o Quadro legal sobre a contratação de estrangeiros já prevê normas protecção aos cidadãos nacionais e as barreiras extraleais só vêm dificultar o empreendedorismo, desviando a atenção daquelas autoridades em detrimento daquilo que realmente deverá ser combatido, como a contratação ilegal e a entrada e permanência ilegal de imigrantes clandestinos.

Assim, podemos concluir que as barreiras extraleais, porque não previstas por lei ou por contrárias à lei, são ilegais e contribuem tanto para a retracção do investimento em Moçambique, como para o fomento da corrupção e a forma de eliminar estas barreiras é através do cumprimento pontual da lei.

A forma como o sector privado pode contribuir, para a eliminação das barreiras extraleais, a nível governamental, de entre vários mecanismos que a lei oferece, entre eles o recurso ao Tribunal Administrativo, ao Procurador-Geral da República, ao Provedor de Justiça, entre outros – é por meio da reclamação ao órgão emissor da barreira extralegal, interpondo-se recurso, se necessário, para o órgão hierarquicamente superior. É através da reclamação, devidamente

fundamentada que as autoridades poderão tomar consciência sobre a ilegalidade das mesmas e tomar uma atitude.

A nível interno, o sector privado deve abster-se de procurar provedores de serviços que não sejam firmas de advogados devidamente capacitadas, licenciadas e formadas em Práticas de Anticorrupção para efeitos de assistência na contratação de estrangeiros. Na medida em que esta assistência é um acto próprio de advogado e das sociedades de advogados, por se tratar de consulta jurídica, nos termos dos Estatutos da Ordem dos Advogados, estes advogados estão preparados para melhor aconselhar os seus clientes a evitarem aliciamentos, bem como estão em posição de junto à Ordem dos Advogados de Moçambique puderem actuar no sentido de remover as barreiras extralegais em conformidade com os instrumentos jurídicos que a lei oferece.

## 5. BIBLIOGRAFIA

### 1. Legislação

- Constituição da República de Moçambique, aprovada em Dezembro de 2004 pela Assembleia da República;
- Código Comercial, aprovado pelo Decreto-lei n.º 2/2009, de 24 de Outubro;
- Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966;
- Lei n.º 26/2014, de 23 de Setembro, que Regula o Direito de Apresentar Petições, Queixas e Reclamações;
- Lei n.º 14/2011, de 10 de Agosto, que regula a formação da vontade da Administração Pública, estabelece as normas de defesa dos direitos e interesses dos particulares e revoga a reforma Ultramarina e o Decreto-Lei n.º 23229, de 15 de Novembro de 1933;
- Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que aprova a Lei do Trabalho;
- Lei n.º 5/93, de 28 Dezembro, que estabelece o regime jurídico do cidadão estrangeiro fixando as respectivas normas de entrada, permanência e saída do país, os direitos, deveres e garantias;
- Decreto n.º 108/2014, de 31 de Dezembro, que aprova o Regulamento da Lei n.º 5/93, de 28 de Dezembro e revoga o Decreto n.º 38/2006, de 27 de Setembro;
- Decreto n.º 34/2013, de 2 de Agosto, que aprova o Regulamento do Licenciamento da Actividade Comercial e revoga o Decreto n.º 49/2004, de 17 de Novembro;
- Decreto n.º 5/2012, de 7 de Março, que aprova o Regulamento do Licenciamento Simplificado;
- Decreto n.º 63/2011, de 7 de Dezembro, que aprova o Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleo e Minas;
- Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro, que aprova o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira;
- Decreto n.º 6/2001, de 20 de Fevereiro, que estabelece o regime de actividade privada de recrutamento e colocação de mão-de-obra;
- Decreto 38/2000, de 17 de Outubro, que cria o visto de fronteira;
- Decreto n.º 75/99, de 12 de Outubro, que regula as condições de trabalho nas zonas francas industriais;
- Diploma Ministerial n.º 70/2015, de 20 de Maio, que estabelece os novos salários mínimos para os trabalhadores que desenvolvem actividades integradas no sector 3. – Indústria de Extracção de Minerais;
- Diploma Ministerial n.º 196/2012, de 29 de Agosto, concernente ao aperfeiçoamento das medidas de controlo no processo de análise, ponderação e reconhecimento dos graus académicos concluídos no estrangeiro;
- Diploma Ministerial n.º 97/2012, de 20 de Junho, que aprova o Regulamento de Certificação e Equivalências;
- Diploma Ministerial n.º 262/2010, de 14 de Dezembro, que aprova a nova tabela que fixa as taxas de concessão, renovação ou substituição do Passaporte, Visto e DIREs de leitura biométrica e electrónica;
- Diploma Ministerial n.º 1/89 de 4 de Janeiro, que introduz novas alterações à Portaria n.º 92/78, de 30 de Março, alterando assim o mapa Nominal criado pela mesma Portaria; e

- Resolução n.º 12/2015, de 14 de Abril, que aprova o Programa Quinquenal do Governo para 2015-2019.

## 2. Circulares e Avisos

- Circular n.º 484/MITRAB/DTM/GD/211/2014, de 17 de Setembro, sobre a Contratação de Trabalhadores de Nacionalidade Estrangeira pelas Agências Privadas de Emprego;
- Circular n.º 004/MITRAB/DTM/GD/211/2013, de 26 de Setembro, sobre o cumprimento rigoroso do art. 17 do Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro, que aprova o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira;
- Circular n.º 004/MITRAB/DTM/GD/211/2013, de 19 de Agosto, sobre a transferência de trabalhadores estrangeiros de um local de trabalho para outro;
- Circular n.º 001/MITRAB/DTM/GD/211/2013, de 15 de Abril, sobre o cumprimento rigoroso do nº 6 do artigo 3 do Decreto n.º 63/2011, de 7 de Dezembro, que aprova o Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleo e Minas;
- Aviso da Direcção de Trabalho da Cidade de Maputo, de Julho de 2015, sobre a pendência de processos de comunicação de trabalho em virtude das empresas terem juntado licenças simplificadas;
- Aviso da Direcção de Trabalho da Cidade de Maputo, de Fevereiro de 2014, sobre a 2ª via do atestado de conformidade da comunicação de trabalho;
- Aviso da Direcção de Trabalho da Cidade de Maputo, de Junho de 2013 sobre as formalidades a serem respeitadas no art. 6 do Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro, que aprova o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira;
- Aviso do Conselho Nacional de Exames, Certificação e Equivalências, de 3 de Junho de 2013, sobre os documentos e informações necessárias para a concessão de equivalências aos graus obtidos no estrangeiro e homologação de certificados de estudo feitos dentro do país; e
- Informação do Instituto Nacional de Segurança Social, da Delegação da Cidade de Maputo, de 31 de Julho de 2014, sobre os prazos médios para tramitação de expediente.

## 3. Internet

- <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/mozambique; e>
- <http://www.border.gov.au/Trav/Work/Work/Skills-assessment-and-assessing-authorities/skilled-occupations-lists/SOL>.

## 4. Outras

- Foram recolhidas experiências de várias sociedades, representações comerciais estrangeiras e ONGs.