



# BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

## 8.º SUPLEMENTO

**IMPRENSA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE**

### AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: Para publicação no «Boletim da República».

### SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

Decreto n.º 54/2008:

Redefine o âmbito de actuação, o conjunto das competências e as regras de nomeação dos Secretários Permanentes dos Ministérios.

Decreto n.º 55/2008:

Approva o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira.

Decreto n.º 56/2008:

Define as modalidades de exercício da tutela administrativa dos Governadores Provinciais e dos Governos Provinciais nas Autarquias Locais, ao abrigo do n.º 2 do artigo 8 da Lei n.º 6/2007.

### CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 54/2008

de 30 de Dezembro

Havendo necessidade de redefinir o âmbito de actuação, o conjunto das competências e as regras de nomeação dos Secretários Permanentes dos Ministérios, de modo a responder

aos desafios da Reforma do Sector Público, em conformidade com a alínea b) do n.º 2 do artigo 204 da Constituição, o Conselho de Ministros decreta:

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### ARTIGO 1

(Exercício da função)

1. A função de Secretário Permanente ao nível central é exercida nos Ministérios.

2. O Secretário Permanente subordina-se ao respectivo Ministro e exerce as suas funções sob sua orientação.

##### ARTIGO 2

(Seleção para designação)

1. O Secretário Permanente é seleccionado através de concurso público promovido pela entidade que superintende a área da função pública.

2. O concurso é circunscrito aos funcionários do Estado de nomeação definitiva, integrados nas carreiras de especialista ou de técnico superior N1 ou equivalente, de reconhecida competência e idoneidade ética e deontológica, que por período não inferior a cinco anos hajam exercido funções de direcção ou chefia.

##### ARTIGO 3

(Júri)

1. O concurso de selecção do Secretário Permanente é conduzido por um júri.

2. O júri é constituído pelo Ministro que superintende a área da função pública, que o preside, pelos Ministros que superintendem as áreas da planificação e desenvolvimento, das finanças, o Ministro do sector respectivo e por Ministro a ser designado pelo Primeiro-Ministro.

##### ARTIGO 4

(Nomeação)

A nomeação do Secretário Permanente apurado através do concurso é da competência do Primeiro-Ministro, ouvido o Ministro respectivo.

##### ARTIGO 5

(Regime)

1. O cargo de Secretário Permanente é exercido em comissão de serviço.

- b) Manter o Ministro e o Vice-Ministro regularmente informados sobre todas as questões de administração interna, no domínio da gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros;
- c) Emitir ordens e instruções de serviço no quadro das suas competências;
- d) Despachar com os Inspectores-Gerais, Directores-Gerais, Directores Nacionais e Chefes dos Departamentos autónomos sobre assuntos de gestão corrente, no âmbito das suas competências próprias ou delegadas pelo Ministro;
- e) Manter-se devidamente informado sobre questões da execução das políticas sectoriais do respectivo Ministério.

## ARTIGO 7

**(Competências delegadas)**

O Ministro poderá, expressamente, delegar no Secretário Permanente:

- a) A representação do Ministério em determinados actos ou actividades;
- b) A coordenação das actividades de cooperação internacional do Ministério;
- c) Outras funções ou actos.

## CAPÍTULO III

**Disposições finais**

## ARTIGO 8

**(Estatuto)**

O estatuto, direitos e regalias do Secretário Permanente de Ministério são estabelecidos pelo Conselho de Ministros no quadro do sistema de carreiras e remuneração em vigor na Administração Pública.

## ARTIGO 9

**(Secretários Permanentes em exercício)**

Os Secretários Permanentes actualmente em exercício mantêm-se em actividade sem quaisquer formalidades.

## ARTIGO 10

**(Revogação)**

É revogado o Decreto n.º 46/2000, de 28 de Novembro.

## ARTIGO 11

**(Entrada em vigor)**

O presente Decreto entra em vigor noventa dias após a data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 2 de Dezembro de 2008.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Lúsa Dias Diogo*.

**Decreto n.º 55/2008**

de 30 de Dezembro

No quadro das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, torna-se necessário definir

novos mecanismos e procedimentos para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira para responder às novas exigências do desenvolvimento económico e social do país.

Nestes termos e ao abrigo do disposto no artigo 269, conjugado com o n.º 3 do artigo 33, ambos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. É aprovado o Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira, o qual é parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. São revogados o Decreto n.º 57/2003, de 24 de Dezembro, o Decreto n.º 26/99, de 24 de Maio, e toda a legislação que contrarie o presente diploma.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 2 de Dezembro de 2008.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Lúsa Dias Diogo*.

## Regulamento Relativo aos Mecanismos e Procedimentos para Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira

## CAPÍTULO I

**Objecto e âmbito de aplicação**

## ARTIGO 1

**(Objecto)**

O presente Regulamento estabelece os mecanismos e procedimentos para contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira em território nacional.

## ARTIGO 2

**(Âmbito de aplicação)**

1. A contratação de cidadãos estrangeiros por entidades empregadoras nacionais e estrangeiras fica sujeita à autorização do Ministro que superintende a área do trabalho ou da entidade em quem este delegar, excepto nos casos previstos no artigo 5 do presente Regulamento.

2. O disposto no número anterior é extensivo às embaixadas em relação aos trabalhadores contratados fora do âmbito das relações diplomáticas e consulares e, ainda, aos administradores, directores, gerentes, mandatários e entidades representantes de empresas estrangeiras em relação aos trabalhadores ou delegados das suas representações.

3. As agências privadas de emprego só podem contratar cidadãos estrangeiros obedecendo ao regime de quotas ou de autorização de trabalho.

4. À contratação de gerentes, mandatários e representantes das entidades empregadoras aplica-se o regime de quotas e, subsidiariamente, o regime da autorização de trabalho.

## CAPÍTULO II

**Condições gerais para a contratação de cidadãos estrangeiros**

## ARTIGO 3

**(Condições gerais)**

1. As entidades empregadoras devem empreender os melhores esforços na criação de condições para a integração de

trabalhadores moçambicanos nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa.

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

### CAPÍTULO III

#### Contratação no âmbito do regime de quotas

##### ARTIGO 4

###### (Condições para comunicação de admissão)

1. O empregador pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, bastando comunicar ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar, no prazo de quinze dias, após a admissão, de acordo com o regime de quotas.

2. A comunicação da admissão, cujo modelo consta em anexo, deve indicar o grau de realização da quota.

3. No cálculo do número de cidadãos estrangeiros a admitir no âmbito da quota não são permitidos arredondamentos.

4. As pequenas empresas podem ter ao seu serviço um cidadão estrangeiro, mesmo que o número total de trabalhadores nacionais seja inferior a dez.

##### ARTIGO 5

###### (Regime de quotas)

1. O empregador, consoante o tipo de classificação da empresa, pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, de acordo com as seguintes quotas:

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

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

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

3. O número de trabalhadores a considerar corresponde à média dos existentes no ano civil antecedente.

4. No primeiro ano de actividade, o número de trabalhadores a ter em conta é o do dia do início da actividade.

##### ARTIGO 6

###### (Formalidades)

A comunicação deve dar entrada na entidade que superintende a área do trabalho na Província onde o cidadão estrangeiro se encontra a prestar a sua actividade, instruída com a junção dos seguintes documentos:

- a) Dois exemplares da carta, cujo modelo consta em anexo, comunicando a admissão do cidadão estrangeiro e o grau de realização da quota;
- b) Três exemplares do contrato de trabalho;
- c) Certidão de quitação passada pelo Instituto Nacional de Segurança Social;
- d) Certidão de quitação passada pela entidade que superintende a área das finanças;

e) Relação nominal de trabalhadores relativa ao ano civil anterior, na primeira comunicação que fizer;

f) Cópia autenticada do Passaporte ou Documento de Identificação de Residência do Estrangeiro;

g) Talão de depósito comprovativo do pagamento da taxa no valor correspondente a três salários mínimos vigentes no sector de actividade em que a empresa se insere.

##### ARTIGO 7

###### (Resposta)

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.

### CAPÍTULO IV

#### Contratação em projectos de investimento aprovados pelo Governo

##### ARTIGO 8

###### (Condições de contratação)

1. Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se preveja a contratação de cidadãos estrangeiros em percentagem superior ou inferior à prevista no regime de quotas, não é exigível a autorização de trabalho, bastando a comunicação dentro dos quinze dias subsequentes à data da entrada do cidadão estrangeiro no país.

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

##### ARTIGO 9

###### (Formalidades)

A comunicação da contratação de cidadãos estrangeiros, no âmbito dos projectos de investimento aprovados pelo Governo, faz-se nos termos do artigo 6 do presente Regulamento.

##### ARTIGO 10

###### (Ónus de prova)

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

##### ARTIGO 11

###### (Resposta)

A conformidade da comunicação será verificada nos termos do artigo 7 do presente Regulamento.

### CAPÍTULO V

#### Trabalho de curta duração

##### ARTIGO 12

###### (Regime e formalidades)

1. Considera-se trabalho de curta duração o 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 sedcadas num outro país.

2. O trabalho de curta duração nos termos do número anterior não carece de autorização de trabalho.

3. O empregador, ou quem o represente, deve remeter previamente à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a sua actividade, uma comunicação em duplicado contendo informações sobre a identidade do trabalhador, sua formação, razão da sua contratação, actividades que vai realizar e indicação precisa das datas do início e do termo da sua actividade.

4. A conformidade da comunicação do trabalho de curta duração é feita nos termos previstos no artigo 7 do presente Regulamento.

5. O trabalho de curta duração não se integra no regime de quotas e está isento de pagamento de taxas.

#### ARTIGO 13 (Prorrogação)

1. Quando se verifiquem motivos devidamente justificados pela entidade empregadora, o período do trabalho de curta duração pode ser prorrogado, mas em caso algum a sua duração poderá exceder noventa dias por ano.

2. A autorização, ou não, da prorrogação é apreciada pela entidade que superintende a área do trabalho a nível da província.

### CAPÍTULO VI

#### Contratação mediante autorização de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Requisitos e formalidades de autorização do trabalho

#### ARTIGO 14

##### (Condições para autorização de trabalho)

1. A contratação de cidadãos estrangeiros faz-se mediante requerimento dirigido ao Ministro que superintende a área do trabalho.

2. A admissão do trabalhador estrangeiro, que deve ter as qualificações académicas ou profissionais necessárias, só pode efectuar-se quando não haja nacionais que possuam tais qualificações ou quando o seu número seja insuficiente.

3. A autorização de trabalho a cidadãos estrangeiros fica ainda condicionada à comprovação de que foram respeitadas as disposições do presente Regulamento.

#### ARTIGO 15

##### (Formulação do pedido e prazo para despacho)

1. O requerimento referido no n.º 1 do artigo anterior deve dar entrada na entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a sua actividade.

2. O expediente deve, nos termos da lei, ser despachado no prazo máximo de quinze dias úteis, contados a partir da sua recepção pela entidade competente.

#### ARTIGO 16

##### (Conteúdo do requerimento)

1. O requerimento para autorização de trabalho de cidadãos estrangeiros, cujo modelo consta em anexo, deve conter:

- a) A denominação, sede e ramo de actividade da entidade requerente;
- b) A identificação do cidadão estrangeiro cuja contratação se requer, a sua categoria, tarefas ou funções a exercer;
- c) A fundamentação do pedido.

2. Ao requerimento devem juntar-se:

- a) Três exemplares do contrato de trabalho;
- b) Certificado de habilitações literárias ou técnico profissionais do cidadão estrangeiro a contratar e documentó comprovativo da sua experiência profissional;
- c) Certidão de quitação passada pelo Instituto Nacional da Segurança Social;
- d) Certidão de quitação passada pela entidade que superintende a área das Finanças;
- e) Parecer do delegado sindical, comité sindical ou sindicato do ramo;
- f) Talão de depósito comprovativo do pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos em vigor no sector de actividade onde a empresa se insere.

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

4. Para certificados de habilitações literárias obtidos no exterior, exige-se, imprescindivelmente, o certificado de equivalência emitido pela entidade que superintende a área da educação.

#### ARTIGO 17

##### (Trabalho de assistência especializada)

1. A contratação de cidadãos estrangeiros para trabalho em organizações não governamentais, trabalho de investigação científica, docência, e em outras áreas de assistência técnica especializada, será decidida por despacho do Ministro que superintende a área do trabalho, ouvida a entidade que superintende o sector em causa.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o processo deve ser instruído nos termos do artigo 16 do presente Regulamento e conter igualmente o parecer da entidade que superintende o sector em causa.

##### SECÇÃO II

##### Contrato de trabalho

#### ARTIGO 18

##### (Conteúdo do contrato)

1. O contrato de trabalho, datado e assinado por ambas as partes, deve conter as seguintes cláusulas:

- a) Identificação das partes;
- b) Tarefas ou actividades acordadas;
- c) Local de trabalho;
- d) Duração do contrato;
- e) Remuneração e forma de pagamento;
- f) Data de início e do termo da prestação.

2. Qualquer alteração das condições de trabalho deve ser comunicada à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro se encontra a prestar a sua actividade, assinando-se a necessária apostila.

#### ARTIGO 19

##### (Duração do contrato)

1. O contrato de trabalho é celebrado por um período máximo de dois anos, renovável mediante a apresentação de um novo pedido.

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

## ARTIGO 20

**(Cessação do contrato)**

No caso de cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o empregador deve comunicar o facto à entidade que superintende a área do trabalho e aos serviços de migração da província onde o cidadão esteve a exercer a sua actividade, por documento escrito, no prazo não superior a 15 dias, a contar da data da cessação.

## CAPÍTULO VII

**Fiscalização e sanções**

## ARTIGO 21

**(Fiscalização)**

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

## ARTIGO 22

**(Sanções)**

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

2. No cálculo da multa, quando a entidade empregadora não faculte o salário auferido pelo cidadão estrangeiro ilegal, a Inspeção-Geral do Trabalho recorrerá ao salário mais elevado praticado pela empresa.

3. A falta da comunicação referida no artigo 20 do presente Regulamento é punida com multa correspondente a cinco salários mínimos em vigor no sector de actividade em que a empresa se insere.

4. A prática sucessiva de idêntica contravenção, no período de um ano a contar da data de notificação do auto de notícia correspondente à última contravenção, constitui uma transgressão agravada, sendo as multas aplicáveis elevadas para o dobro nos seus mínimo e máximo.

5. Em caso de violação dos princípios plasmados na Constituição da República e demais leis e normas vigentes no país, o exercício do direito ao trabalho por parte do estrangeiro em causa pode ser interdito por despacho do Ministro que superintende a área do trabalho.

## ARTIGO 23

**(Destino das receitas)**

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

Modelo a ser usado pelas  
empresas no âmbito das quotas

**Senhor Ministro do Trabalho,**

**Excelência;**

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

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

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

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

O Representante da empresa

Modelo a ser usado pelas  
empresas que tenham  
esgotado a quota

**Senhor Ministro do Trabalho**

**Excelência**

**Assunto:** Autorização de Trabalho,

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

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

**Fundamentação:**

Pede Deterimento

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

O Representante da empresa



Modelo a ser usado pelas  
empresas no âmbito do regime  
do trabalho de curta duração

**Senhor Ministro do Trabalho,**

**Excelência;**

**Assunto: Comunicação no âmbito do regime do trabalho de curta  
duração**

A empresa.....  
sita na.....  
representada por Sr (a).....  
de nacionalidade.....  
comunica à V.Excia que vai prestar a sua actividade nesta empresa no âmbito do regime  
do trabalho de curta duração o(a)  
Sr(a).....  
de nacionalidade....., portador(a) do passaporte  
n.º.....emitido aos.....de.....de 20....., especializado em  
....., por um período  
de.....dias, a vigorar de...../...../200....., até ...../...../20....., ao abrigo do disposto no  
Regulamento dos mecanismos e procedimentos para a contratação de cidadãos de  
nacionalidade estrangeira.

**Fundamentação**

-----  
-----  
-----

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

O Representante da empresa