



OPINIÃO JURÍDICA

GUILHERME DANIEL

Advogado e Sócio da Guilherme Daniel & Associados

CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS

Consciente do seu importante contributo para o crescimento económico, Moçambique abriu-se ao investimento estrangeiro. Num palco global, a todos interessa atrair capital, grandes projectos, gerar emprego e oportunidades e aumentar as exportações.

O investimento estrangeiro - e, sobretudo, a implementação dos grandes projectos - traz consigo não apenas capital, tecnologia e outros recursos materiais, mas também know-how e recursos humanos. Há, então, que balancear os diferentes interesses que aqui se encontram e por vezes conflituam: por um lado, é necessário garantir a atractividade do país com uma legislação que não seja excessivamente restritiva no que concerne à contratação de trabalhadores estrangeiros; por outro lado, impõe-se a necessidade de gerar oportunidades de emprego para os moçambicanos.

Moçambique ofereceu recentemente - embora, no nosso entender, não da forma mais adequada - tratamento legal específico aos sectores de petróleo e minas, com a instituição de regimes especiais a estes aplicáveis. Esta opção por regimes especiais levou, como amiúde sucede, a uma enorme dificuldade de interpretação e articulação.

É que a contratação de trabalhadores estrangeiros em Moçambique pode ser feita ao abrigo (i) do regime geral da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, cujos mecanismos e procedimentos se encontram regulados no Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto, (ii) no âmbito de projectos de investimentos aprovados pelo



Governo, (iii) ao abrigo do regime específico para contratação de trabalhadores para os projectos de petróleo e minas aprovado pelo Decreto n.º 63/2011, de 07 de Dezembro e (v) ao abrigo do regime jurídico e contratual especial aplicável aos projectos da Bacia do Rovuma inserido no Decreto-lei n.º 2/2014, de 31 de Dezembro.

Ao regime geral de quotas, já suficientemente testado e bem-sucedido, aponta-se, em contraposição à vantagem da flexibilidade e da liberdade de contratação dentro do limite da quota, a desvantagem de possibilitar a ocupação, por cidadãos estrangeiros, de posições para as quais o mercado oferece, de forma excedentária, trabalhadores moçambicanos suficientemente qualificados. Parece-nos, entretanto, que as vantagens são maiores que as desvantagens.

No que respeita aos demais regimes colocam-se, sobretudo, questões de coerência e de articulação.

Primeiro, não nos parece justificada a existência de um regime jurídico em diploma autónomo para as indústrias de petróleo e minas. Com a aprovação do Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira perdeu-se a oportunidade de tratar também do regime especial dos sectores de petróleo e minas, sobretudo porque o que é comum a estes regimes é, de longe, muito mais do que o que os distingue.

Independentemente dos aspectos da dispersão, são discutíveis algumas das diferenças de regime jurídico propriamente dito.

Se na contratação de trabalhadores ao abrigo de projectos de investimentos aprovados pelo Governo (excluídos os sectores

leos e minas deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da submissão do pedido pelo requerente, findo o qual, caso não tenha sido emitido o parecer, se considera o pedido indeferido. Tratando-se de planos de força de trabalho aprovados com a aprovação do projecto pelo Governo, difícil se torna compreender que a efectivação dos mesmos venha depender posteriormente de parecer da entidade que superintende o sector de actividade e muito menos o efeito atribuído à falta do parecer. Afinal, trata-se de uma entidade do mesmo Governo.

Porém, há que ressaltar as excepções a este regime – que é, ele mesmo, uma excepção ao regime geral - instituídas pelo Decreto-Lei n.º 2/2014, de 2 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico contratual especial aplicável ao Projecto de Gás Natural Liquefeito nas Áreas 1 e 4 da Bacia do Rovuma.

É necessário garantir a atractividade do país com uma legislação que não seja excessivamente restritiva

de petróleo e minas) os planos de força de trabalho aprovados com a aprovação do projecto e actualizados num base anual são suficientes para a contratação do trabalhador estrangeiro, sem necessidade de intervenção do Ministério que tutela o sector de actividade em que o projecto se desenvolve, o mesmo não sucede na contratação de trabalhadores estrangeiros ao abrigo do regime específico para contratação de trabalhadores para os projectos de petróleo e minas. Aqui e ainda que o investimento tenha sido aprovado pelo Governo, como sucede com as concessões mineiras e petrolíferas, a contratação não se efectiva sem um parecer da entidade que superintende o sector.

Menos justificado ainda é o mecanismo do indeferimento tácito a que se refere o n.º 2 do artigo 10 do Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleo e Minas. Nos termos desta disposição, o parecer da entidade que superintende o sector de petró-

Essencialmente, este Decreto-Lei veio simplificar as regras da contratação relativamente ao regime específico dos sectores de petróleo (fora da bacia do Rovuma) e minas, removendo a necessidade do parecer prévio da entidade que superintende o sector dos petróleos e o mecanismo do indeferimento tácito, e bem assim, estabelecer prazos mais curtos para a decisão nos casos de autorização de trabalho fora do regime da quota de 15 para 7 dias úteis.

Ora, sem prejuízo das especificidades e da importância relativa dos sectores, dos projectos e dos empreendimentos, julgamos que as razões que justificam a simplificação e celeridade nuns, são, no todo, aplicáveis a outros, justificando-se, por isso, maior coerência e uniformidade.

A questão que agora se coloca (e com pertinência), a propósito dos Contratos de Concessão para Pesquisa e Produção em negociação, é: Moçambique prepara-se para aprovar regimes específicos de contratação de estrangeiros bloco a bloco? **b**



tyimages®
Image/Sam Edwards

CAMIMAGE/SAM EDWARDS/GETTY