

LICENCIAMENTO E FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO



NATÉRCIA SITOÉ

ASSOCIADA

natercia.sitoe@tta-advogados.com



NEUSA PARUQUE PAULO

ASSOCIADA

neusa.paruquepaulo@tta-advogados.com

Na sequência da necessidade de adequação à legislação laboral vigente e às exigências do mercado de emprego, atendendo a implementação massiva de grandes projectos económicos no país e o crescente aumento de Agências Privadas de Emprego, foi revisto o regime jurídico da actividade privada de recrutamento e colocação de mão-de-obra, que culminou com a aprovação do Regulamento de Licenciamento e Funcionamento das Agências Privadas de Emprego - Decreto n.º 36/2016, de 31 de Agosto¹ (doravante o “RLFAP”), cujo âmbito de aplicação exclui as actividades relativas a trabalhos portuários e à contratação de mão-de-obra estrangeira, as quais são reguladas por legislação específica.

Nas suas disposições iniciais o RLFAP prevê como objecto das Agências Privadas de Emprego a cedência temporária de um ou mais **trabalhadores nacionais** a utilizadores no território nacional ou no estrangeiro.

O âmbito de aplicação do RLFAP, deixa muito claro que as Agências Privadas de Emprego podem apenas proceder à contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira na medida em que os mesmos sejam integrados nos seus próprios quadros de pessoal e não para fins de cedência a terceiros.

No que se refere ao funcionamento da sua actividade, estas agências essencialmente disponibilizam temporariamente a uma terceira pessoa, colectiva ou singular, nacional ou estrangeira, trabalhadores nacionais que estejam inscritos para esse efeito, competindo-lhe determinar as tarefas dos trabalhadores cedidos e supervisionar o seu trabalho.

É de enaltecer o facto de o RLFAP ter vindo disciplinar com maior clareza os procedimentos aplicáveis ao recrutamento e cedência da mão-de-obra moçambicana, os seus direitos e deveres, a fiscalização da actividade destas agências e o regime sancionatório para as infracções pelas mesmas cometidas.

¹ Revoga o Decreto n.º 6/2001, de 20 de Fevereiro e a Subclasse 78300 referente a outro fornecimento de recursos humanos, Classe 7830, Grupo 783, Divisão 78, Serviços N, Anexo II do Decreto n.º 34/2013, de 02 de Agosto.

AUTORIZAÇÃO E LICENCIAMENTO DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO

A autorização para o exercício da actividade desenvolvida pelas Agências Privadas de Emprego é concedida pelo Ministro do Trabalho ou a quem este delegar poderes para o efeito, a pedido do interessado². No que se refere aos requisitos do requerimento de autorização, submetido junto da autoridade emissora dos Alvarás, o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (o “INEFP”), o RLFAPE traz-nos novidades. Para além dos dados de identificação do requerente e localização da Agência anteriormente exigidos, passam igualmente a instruir o pedido os seguintes elementos:

- Idade, nacionalidade e domicílio do requerente / indicação do representante e sede (em função de tratar-se de uma empresa em nome individual ou sociedade);
- Denominação social com a designação de “Agência Privada de Emprego”;
- Tipo de Licença pretendida;
- Número Único de Identificação Tributária (NUIT);
- Bilhete de identidade ou Escritura pública de constituição da sociedade;
- Declaração de constituição de caução 15 dias após notificação da concessão da autorização³;
- Comprovativo do pagamento da taxa⁴;
- Boletim de inscrição no Instituto Nacional de Segurança Social; e
- Certidão de quitação emitida pela competente repartição das finanças.

É de enaltecer o facto de o RLFAPE ter vindo disciplinar com maior clareza os procedimentos aplicáveis ao recrutamento e cedência da mão-de-obra moçambicana.

Quanto às tipologias das Licenças⁵, as quais são intransmissíveis, estas são válidas por 5 (cinco) anos renováveis por iguais períodos sucessivos, o RLFAPE estabelece que a Licença pode ser:

- Normal – para o recrutamento e cedência de trabalhadores a utilizadores no território moçambicano; ou
- Especial – para o recrutamento e cedência de trabalhadores a utilizadores estrangeiros.

De acordo com o Regulamento em causa, a Licença poderá ser suspensa⁶, caso ocorra um dos seguintes factos:

- Não exercício da actividade durante 6 meses consecutivos;
- Prestação de actividade diversa da que tenha sido objecto de licenciamento; e
- Exercício da actividade com a licença caducada.

Este Regulamento prevê igualmente a possibilidade de a Licença ser revogada na eventualidade de falta de envio ao INEFP de relatórios de actividade anual⁷ dentro dos prazos fixados e exercício reiterado de actividade com o alvará caducado.

PROCEDIMENTOS APLICÁVEIS AO RECRUTAMENTO E CEDÊNCIA DE TRABALHADORES

O recrutamento ao abrigo da Licença Normal pressupõe o seguinte:

- A posse de Licença Normal;
- Celebração de contrato individual de trabalho temporário com o trabalhador a ceder, cuja duração não poderá exceder 2 (dois) anos, os quais são renováveis até ao máximo de duas vezes, mediante acordo, sob pena de integração do trabalhador no quadro de pessoal do utilizador ou ser devida uma indemnização ao trabalhador em caso de não integração; e
- Celebração de contrato de utilização com a entidade utilizadora.

Já para o recrutamento ao abrigo da Licença Especial, constituem requisitos:

- A posse de Licença Especial;
- Celebração de contrato individual de trabalho com o trabalhador a ceder; e
- Celebração de contrato de utilização com a entidade utilizadora, o qual deve ser visado pelo INEFP e impreterivelmente conter dados respeitantes à Agência, à entidade utilizadora no estrangeiro e ao trabalhador.

De realçar uma das novidades trazidas por este diploma, ao prever que a Agência tem a obrigação de acautelar o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores emigrantes no que se refere à remuneração, assistência médica e medicamentosa, duração do trabalho, períodos de descanso, férias e compensações por acidente de trabalho e doenças profissionais.

² A autorização é concedida às empresas em nome individual ou às pessoas colectivas (Sociedades).

³ O regime jurídico anterior exigia uma carta de garantia bancária apenas para as agências que recrutam para o estrangeiro.

⁴ No valor correspondente a 10 salários mínimos do sector de serviços não financeiros.

⁵ À mesma entidade podem ser concedidos os dois tipos de licença, desde que obtenha a competente autorização.

⁶ O anterior regime jurídico não previa esta medida sancionatória.

⁷ Relatório enviado até 31 de Janeiro, com indicação da actividade desenvolvida no ano civil anterior e do número de candidatos a emprego inscritos e cedências efectuadas por ramos de actividade e por profissões.

FISCALIZAÇÃO E REGIME SANCIONATÓRIO

A verificação do cumprimento das regras estabelecidas pelo RLFAPE é da competência da Inspeção Geral do Trabalho, estando previstas as seguintes medidas sancionatórias para os vários tipos de infracções cometidas:

- Falta de Licença - encerramento da actividade e aplicação de multa graduada entre 5 a 10 salários mínimos nacionais, vigentes no sector de actividades de serviços não financeiros;
- Falta de pagamento da taxa devida pela cedência de mão-de-obra moçambicana para o estrangeiro ou exigência de pagamento pelos serviços prestados ao candidato ao emprego (em dinheiro ou espécie) - multa graduada entre 5 a 10 salários mínimos vigentes no sector de actividades de serviços não financeiros;
- Reincidência - multa elevada do dobro dos seus limites mínimos e máximo, e
- Violação grave e reiterada do Regulamento, traduzida no mau desempenho apurado na avaliação anual - encerramento da Agência Privada de Emprego infractora até a regularização do facto que originou a infracção.

Importa, ainda, referenciar que 60% das taxas cobradas para a conclusão do procedimento de licenciamento da actividade revertem a favor do Tesouro Público e os remanescentes 40% são direccionados ao INEFP para acções de promoção de emprego.

Nas suas disposições finais e transitórias, o RLFAPE concede o prazo de 12 (doze) meses às Agências legalmente constituídas à sua data de entrada de vigor para se ajustarem as exigências nele contidas.

De realçar uma das novidades trazidas por este diploma, ao prever que a Agência tem a obrigação de acautelar o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores emigrantes no que se refere à remuneração, assistência médica e medicamentosa, duração do trabalho, períodos de descanso, férias e compensações por acidente de trabalho e doenças profissionais.



FUNDAÇÃO
PLMJ

HILDEBRANDO DE MELO - ANGOLA

Night, 2009 (detalhe)

Bricolage sobre papel canson ou not 59 X 42
Obra da Colecção da Fundação PLMJ

A presente Newslexter destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Newslexter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto envie um email para tta.geral@tta-advogados.com.

Edifício Millennium Park, Torre A, Avenida Vladimir Lenine, n. 174, 6º Dtº, Maputo, Moçambique
T. (+258) 84 3014479 . F. (+258) 21 303723 . E. tta.geral@tta-advogados.com . www.tta-advogados.com