

DIREITO LABORAL

“Teia” legal limita trabalho em Angola e Moçambique

Quando Angola e Moçambique estão na mira dos empresários portugueses, é fundamental que conheçam as leis laborais locais caso queiram descolar funcionários nacionais para estes países

JOÃO MALTEZ

jmaltez@negocios.pt

Para um trabalhador português ou para uma empresa que queira destacar funcionários para Angola ou para Moçambique o processo está longe de ser simples. É que se a matriz do direito é a mesma nos três países, quando estão em causa as legis aplicadas a cidadãos estrangeiros quase tudo muda de figura. Porque? Porque é preciso respeitar regras administrativas, questões de direito laboral, leis fiscais, obrigações no âmbito da Segurança Social... Ou seja, “há todo um conjunto de áreas da legislação que têm de ser tomadas em consideração”, evidencia a advogada Helena Tapp Barroso, sócia da Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva (MLGTS), ao **Negócios**.

Com uma conjuntura adversa a nível interno e quando as empresas portuguesas procuram novos destinos, a questão do destacamento de trabalhadores para o estrangeiro, em particular para os mercados africanos de expressão lusófona, ganha peso. O tema esteve recentemente em análise num seminário promovido pela sociedade MLGTS, a que se associaram os escritórios angolano “ALC – Angola Legal Circle” e moçambicano “SCAN – Advogados e Consultores”.

Vistos, contratos e quotas

Enquanto se aguarda pela simplificação do regime de vistos, que prevê a aprovação dos mesmos em 30 dias, para se entrar em Angola é preciso que previamente o trabalhador disponha de um con-

trato de trabalho ou de um contrato promessa, além de um parecer favorável do Ministério de Trabalho angolano, explicou ao **Negócios** a advogada da ALC Helena Prata.

Contudo, tal como evidencia a mesma jurista, neste país, salvo exceções muito específicas, “a lei relativa ao regime jurídico de trabalhadores não residentes estabelece que as empresas só podem contratar mão-de-obra estrangeira quando tiverem 60% do seu quadro pessoal preenchido com nacionais”.

Se é relativamente difícil entrar em Angola, não o deixa de ser também em Moçambique, pese embora a obtenção de vistos não seja aqui tão demorada. Tal como enfatiza o sócio da SCAN e jurista Paulo Centeio, o ponto de partida é a celebração de um contrato de trabalho com uma empresa moçambicana ou com uma empresa portuguesa sediada no país. Mas uma vez mais, tal só é possível mediante a obediência a um regime de quotas (ver mais informação nesta página).

Além dos aspectos referidos, as situações de destacamento para o estrangeiro estão ainda sujeitas ao enquadramento legal português, sublinha Helena Tapp Barroso. Entre outros aspectos, para salvaguardar direitos e garantias dos trabalhadores, estes têm de ser previamente informados dos contornos legais e da duração previsível da deslocação. Mas isso não chega, já que há também que adicionar a esta regra a obrigação de comunicar o facto à “nossa” autoridade das condições de trabalho.



Miguel Baltazar

Helena Tapp Barroso | Advogada lembra que há todo um conjunto de áreas da legislação – nacional e dois países africanos – que devem ser consideradas.



O jurista Paulo Centeio é sócio da moçambicana SCAN - Advogados e Consultores.



Helena Prata é advogada da sociedade ALC - Angola Legal Circle.

Lei moçambicana estabelece, em função do número de trabalhadores nacionais da empresa, uma quota de lugares para estrangeiros.

PAULO CENTEIO

[A trabalhadores em destacamento] Portugal permite que se deduza o imposto pago em Angola da receita que vai ser taxada [pelo Fisco].

HELENA PRATA

ANGOLA

SEGURANÇA SOCIAL PARA QUEM NÃO TEM NA ORIGEM

CONTRATO DE TRABALHO

A lei diz que é necessário apresentar um contrato de trabalho ou um contrato de promessa de trabalho. A legislação relativa ao regime jurídico de trabalhadores não residentes estabelece que as empresas só podem contratar mão-de-obra estrangeira quando tiverem 60% do seu quadro de pessoal preenchido com mão-de-obra nacional.

FISCO

Qualquer pessoa que exerça actividade remunerada em Angola é tributada. Mas, uma vez que a carga fiscal em Portugal é mais elevada face a Angola, Portugal permite que se deduza o imposto à receita que a administração fiscal portuguesa irá taxar.

SEGURANÇA SOCIAL

As regras estabelecem que um trabalhador estrangeiro só tem que estar inscrito na Segurança Social em Angola se não estiver ligado no país e origem ao sistema de segurança social local ou a outro regime obrigatório.

MOÇAMBIQUE

ACORDO LUSO-MOÇAMBICANO TRAVA DUPLA TRIBUTAÇÃO

CONTRATO DE TRABALHO

A lei prevê que o cidadão estrangeiro seja obrigado a celebrar um contrato de trabalho com uma empresa local ou portuguesa ali sediada. Mas para tanto terá de sujeitar-se a um regime de quotas, que privilegia a mão-de-obra local. Poderá haver contratações fora da quota, mas só por decisão do Ministério do Trabalho e quando se comprove que não existem quadros nacionais para executar a função em causa. Há ainda contratos por períodos de 30 dias, para casos como a prestação de serviços técnicos ou de consultadoria.

FISCO

O trabalhador estrangeiro é tributado por aquilo que recebe no país. Um acordo luso-moçambicano salvaguarda a inexistência de dupla tributação.

SEGURANÇA SOCIAL

É obrigatória também para os estrangeiros. Mediante documento das autoridades moçambicanas, esse pagamento pode ser comprovado e contabilizado no país de origem.