

O regime jurídico-laboral do Refugiado em Moçambique: profissões assalariadas



Soraia Issufo
Advogada

sissufo@salcaldeira.com

Em primeiro lugar importa ressaltar, o termo refugiado para melhor entendermos quem concretamente pode usufruir do regime jurídico-laboral do refugiado dentro do nosso ordenamento jurídico. Considera-se, então, refugiado, aquele que tenha um fundado receio de ser perseguido por causa da sua raça, religião, nacionalidade, filiação em determinado grupo social ou suas opiniões políticas, e se encontra fora do país da sua nacionalidade e não possa, ou em virtude daquele receio não queira, voltar ou pedir a protecção daquele país. Também se considera refugiado aquele que se não tiver a nacionalidade e se achar fora do país em que tinha a sua residência habitual, não possa ou não queira voltar devido aquele receio ou aquele que devido a uma agressão externa, ocupação, dominação estrangeira, ou acontecimentos que alteram em termos graves a ordem pública seja obrigado a deixar o lugar da sua residência habitual, com a finalidade de pedir refúgio em outro lugar fora do seu país de origem ou de nacionalidade. No caso de uma pessoa que possua mais do que uma nacionalidade, esta só poderá beneficiar-se do Estatuto do Refugiado quando os motivos acima referidos se verificarem em relação a todos os Estados de que seja nacional. A limitação do termo refugiado, encontra-se estabelecido no artigo 1 da Lei nº 21/91 de 31 de Dezembro, que estabelece o processo de atribuição do estatuto de refugiado (L21/91). Tendo Moçambique aderido em 22 de Outubro de 1983 à Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, de 28 de Julho de 1951 (a “Convenção”) e ratificado a Convenção da Organização da Unidade Africana e o Protocolo Adicional à Convenção de Genebra sobre o Estatuto do Refugiado, de 31 de Janeiro de 1967, veio através da L21/91 consagrar os mecanismos processuais adequados de todo o formalismo a que devem obedecer os pedidos de estatuto de refugiado. Reza o nº 1, do artigo 17 da Convenção que os Estados Contratantes concederão a todos os refugiados que residam regularmente nos seus territórios o tratamento mais favorável concedido, nas mesmas circunstâncias, aos nacionais de um país estrangeiro no que diz respeito ao exercício de uma actividade profissional assalariada. Refere ainda o nº 2 do mesmo artigo que, em todo o caso, as medidas restritivas aplicadas aos estrangeiros ou ao emprego de estrangeiros para protecção do mercado nacional do trabalho não serão aplicáveis aos refugiados que já estavam dispensados delas à data da entrada em vigor da Convenção no Estado Contratante interessado ou que preencham uma das condições seguintes:

- i) Ter três anos de residência no país;
- ii) Ter por cônjuge pessoa com a nacionalidade do país de residência e não o tiver abandonado;
- iii) Ter um ou mais filhos com a nacionalidade do país de residência.

Deste modo, o refugiado não estará submetido às mesmas regras aplicáveis à contratação de estrangeiros regulada pelo Decreto nº 55/2008 de 30 de Dezembro. Isto é, não necessitará de autorização de trabalho ou nem a entidade empregadora necessitará de comunicar a admissão de refugiado, uma vez que é como se de um nacional se tratasse. Contudo, há que ter em conta que o refugiado

(Continua na página 2)

(Continuação da página 1)

somente poderá usufruir do mesmo tratamento dado ao nacional em matéria laboral, caso preencha uma das condições acima enumeradas na Convenção.

Mais, não bastará apenas ao refugiado preencher uma das condições acima mencionadas, terá também que provar o seu estatuto de refugiado mediante exibição do seu documento provisório de identificação e/ou uma declaração sobre o seu estatuto de refugiado do interessado, ambos documentos providenciados pelo Instituto de Apoio ao Refugiado (INAR) que é uma instituição subordinada ao Ministério de Negócios Estrangeiros e Cooperação. – Artigo 1 do Decreto nº 51/2003 de 24 de Dezembro que cria o INAR e nº 1 do artigo 8 do Decreto nº 33/2007 de 10 de Agosto que aprova o Regulamento sobre o Processo de Atribuição do Estatuto de Refugiado na República de Moçambique.

Somos de opinião, que de um ponto de vista prático, faz todo o sentido que o refugiado goze de o mesmo tratamento jurídico-laboral do nacional pelas razões abaixo indicadas.

Não seria justo exigir-se ao refugiado que cumprisse com os mesmos requisitos exigíveis para o estrangeiro para a obtenção de uma autorização de trabalho em Moçambique, quando tal seria extremamente difícil ou mesmo impossível, visto que alguns requisitos exigíveis para o estrangeiro obter a autorização de trabalho são documentos que têm de ser obtidos no seu país de origem, onde a ordem pública se encontra alterada.

A alteração da ordem pública do país de origem do refugiado pode ser ocasionada por diversos factores, repercutindo no mau ou mesmo falta de funcionamento das instituições públicas que emitem os documentos exigidos para o processo de obtenção de autori-

zação de trabalho.

Falamos por exemplo, dos certificados académicos ou técnicos ou mesmo as teses, para os casos aplicáveis, para a obtenção do certificado de equivalência, documento este necessário para a obtenção de uma autorização de trabalho.

De outro modo, estaria também fora da realidade esperar-se que o refugiado pudesse ser contratado no âmbito da quota a que a entidade empregadora tem direito para a contratação de estrangeiros. Isto porque, a entidade empregadora irá sempre optar por contratar o estrangeiro que pode comprovar a sua experiência, habilitações literárias e capacidades técnicas por meio de documentos, dando então sempre preferência aos estrangeiros melhor posicionados nestes termos em detrimento dos refugiados.

Posto isto, o tratamento jurídico-laboral baseado no tratamento igual entre refugiados e nacionais é não só legalmente abrangido pela Convenção, enquanto instrumento da ordem jurídica, como também é abrangido pela compreensão/sensibilidade humana, enquanto elemento da ordem moral e social.

Importa ainda mencionar que, o refugiado, não obstante usufruir de um regime jurídico-laboral igual ao nacional, não está dispensado de documento que autorize a residir em Moçambique, sendo-lhe aplicável as disposições referentes à residência provisória da L21/91.

Por último, importa destacar que este artigo aborda tão-somente o tratamento jurídico-laboral do refugiado assalariado e não foca quaisquer aspectos relacionados com os refugiados que pretendam exercer profissões liberais, aos quais outras regras são aplicáveis nos termos da Convenção.

