



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPRESA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E. P.

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 88/2024:

Aprova o Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 88/2024

de 17 de Dezembro

Havendo necessidade de estabelecer os pressupostos e procedimentos para a contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira, previstos na Lei do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 270 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. É aprovado o Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. São revogados o Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto, e o Decreto n.º 43/2022, de 19 de Agosto.

Art. 3. O presente Regulamento entra em vigor na data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 26 de Novembro de 2024.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Adriano Afonso Maleiane*.

Regulamento dos Mecanismos e Procedimentos para Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira

CAPÍTULO I

(Disposições Gerais)

ARTIGO 1

(Objecto)

O presente Regulamento estabelece os mecanismos e procedimentos para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. O presente Regulamento aplica-se à contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira por entidades empregadoras nacionais e estrangeiras.

2. O disposto no número anterior é extensivo aos sócios, 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 podem recrutar ou contratar cidadãos de nacionalidade estrangeira para colocação ou cedência temporária.

4. O presente Regulamento não se aplica à contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira por instituições da Administração Pública.

ARTIGO 3

(Condições gerais para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira)

1. O trabalhador de nacionalidade estrangeira deve possuir as qualificações académicas ou profissionais necessárias e a sua admissão só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente, exceptuando-se sócios, administradores e mandatários.

2. 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.

3. Havendo necessidade de contratar um trabalhador de nacionalidade estrangeira, a entidade empregadora deve garantir a transmissão de conhecimentos científicos ou técnicos profissionais, na base de um plano de formação e substituição gradual por nacionais, apresentado pela entidade empregadora a partir da implementação da actividade.

4. As disposições do presente Regulamento não prejudicam as normas gerais relativas à concessão de autorização.

CAPÍTULO II

Tipos de Regime de Contratação

ARTIGO 4

(Regime de contratação)

A contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira pode ser feita mediante:

- a) regime de autorização de trabalho;
- b) regime de quotas;
- c) regime de contratação em projectos de investimento aprovados pelo Governo; e
- d) regime do trabalho de curta duração.

SECÇÃO I

Regime de Autorização de Trabalho

ARTIGO 5

(Condições de contratação)

1. A contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira, faz-se mediante requerimento dirigido ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar.

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

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

ARTIGO 6

(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 7

(Conteúdo do requerimento, requisitos e formalidades de autorização de trabalho)

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

- a) a denominação, endereço do domicílio profissional e ramo de actividades da entidade requerente;
- b) a identificação do representante da entidade empregadora;
- c) a identificação do cidadão estrangeiro cuja contratação se requer, a sua categoria, tarefas ou função a exercer; e
- d) a fundamentação do pedido.

2. Ao requerimento devem juntar-se:

- a) dois exemplares do contrato de trabalho;
- b) certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais e o respectivo certificado de equivalência emitido pela entidade competente, em relação aos obtidos no exterior, ou certificado de competências adquiridas, homologado no país de origem;
- c) certidão de quitação da empresa, emitida pela entidade que superintende a área das Finanças;
- d) parecer do delegado sindical ou comité sindical ou sindicato do ramo;

- e) cópia do passaporte ou documento de identificação de residência do estrangeiro;
- f) cópia do alvará ou da licença do exercício de actividade ou do documento equiparado; e
- g) comprovativo do pagamento de uma taxa correspondente a dez salários mínimos vigentes no sector de actividade onde a entidade empregadora se insere.

3. A certidão de quitação referida na alínea c) é apresentada na primeira contratação e é válida por um ano contado a partir da data da sua emissão.

4. A autorização do trabalho depende, igualmente, da confirmação de que a empresa não possui dívida de contribuições com o Sistema da Segurança Social Obrigatória.

5. 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.

Assistência especializada

ARTIGO 8

(Trabalho de assistência especializada)

1. A contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira para trabalho em organizações não-governamentais estrangeiras, trabalho de investigação científica, docência, educação, medicina, enfermagem, pilotagem de aviação civil e em outras áreas de assistência técnica especializada, é decidida por despacho do Ministro que superintende a área do trabalho, ouvida a entidade que superintende o sector em causa.

2. No caso da Organização Não-Governamental a contratação de cidadãos estrangeira para exercício de funções de representante é exigida a apresentação do parecer da entidade que autorizou o início das actividades.

3. Para efeitos do disposto no presente artigo, o processo deve ser instruído nos termos do artigo 7 deste Regulamento e conter, igualmente, o parecer da entidade que superintende o sector em causa.

SECÇÃO II

Regime de quotas

ARTIGO 9

(Condições para comunicação de admissão)

1. O empregador pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, mediante comunicação prévia ao ministro que superintende a área do Trabalho ou às entidades a quem este delegar.

2. A falta de conformidade deve ser verificada e comunicada no acto da submissão do pedido.

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

4. No cálculo do número de cidadãos de nacionalidade estrangeira a admitir no âmbito da quota não são permitidos arredondamentos.

5. Os micro-empregadores podem ter ao seu serviço um cidadão estrangeiro, mesmo que o número total de trabalhadores nacionais seja inferior a dez.

6. No regime de quotas, a contratação pelas agências privadas de emprego ocorre, na empresa utilizadora desde que, tenha quota disponível.

ARTIGO 10

(Determinação da quota)

1. Consoante o tipo de classificação do empregador, e este pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, de acordo com as seguintes quotas:

- a) cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nos grandes empregadores;
- b) oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nos médios empregadores;
- c) dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nos pequenos empregadores; e
- d) quinze por cento da totalidade dos trabalhadores, nos micro empregadores.

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

- a) grande empregador: o que emprega mais de cem trabalhadores;
- b) médio empregador: o que emprega de trinta e um até cem trabalhadores;
- c) pequeno empregador: o que emprega de onze até trinta trabalhadores; e
- d) micro empregador: o que emprega até dez trabalhadores.

3. No primeiro ano de actividade é considerado o número de trabalhadores o do dia do início de actividade.

4. Para aferição da quota, considera-se o número de trabalhadores moçambicanos efectivamente contratados constantes na Folha de Relação Nominal.

ARTIGO 11

(Formalidades para a Contratação no Âmbito de Regime de Quotas)

1. 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 junção dos seguintes documentos.

- a) dois exemplares do formulário, cujo modelo consta em anexo, comunicando a admissão do cidadão estrangeiro;
- b) dois exemplares do contrato de trabalho;
- c) certificado de habilitações literárias ou técnico-profissionais e respectivo certificado de equivalência emitido pela entidade competente em relação aos obtidos no exterior, ou certificado de competências adquiridas, homologado no país de origem;
- d) certidão de quitação da empresa emitida pela entidade que superintende a área das finanças;
- e) cópia do passaporte ou documento de identificação de residência do estrangeiro; e
- f) pagamento da taxa no valor correspondente a cinco salários mínimos do sector de actividade em que a entidade empregadora se insere.

2. A certidão de quitação referida na alínea d) é apresentada na primeira contratação e é válida por um ano contado a partir da data da sua emissão.

3. A emissão do atestado de admissão no âmbito da quota depende, igualmente, da confirmação com recurso aos registos informáticos pela entidade que superintende a área do trabalho de que a empresa:

- a) não possui dívida de contribuições com o Sistema de Segurança Social Obrigatória; e
- b) tem quota disponível.

ARTIGO 12

(Resposta)

1. A conformidade da comunicação deve ser verificada e comunicada no prazo de cinco dias úteis.

2. A comunicação é rejeitada sempre que se constatar que não se conforma com a natureza e requisitos do regime da quota estabelecido no presente Regulamento e quando visa evitar o recurso ao regime de autorização de trabalho.

SECÇÃO III

Regime de Contratação em Projectos de Investimento Aprovados pelo Governo

ARTIGO 13

(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, o empregador pode ter ao seu serviço cidadãos estrangeiros, mediante comunicação prévia ao Ministro que superintende a área do trabalho ou às entidades a quem este delegar.

2. O disposto no número anterior não prejudica os regimes especiais.

3. Na contratação de cidadãos estrangeiros nos termos do n.º 1, a entidade empregadora deve apresentar de forma estruturada:

- a) o projecto de investimento, com indicação do número de trabalhadores nacionais e estrangeiros a contratar, em cada fase do projecto ou ano civil; e
- b) a localização exacta do espaço da realização do projecto, província, distrito, posto administrativo, localidade ou povoado.

ARTIGO 14

(Formalidades para a Contratação no Âmbito do Regime de Contratação em Projectos de Investimento Aprovados pelo Governo)

1. A comunicação da contratação de cidadãos estrangeiros, no âmbito do regime de projectos de investimentos aprovados pelo Governo, faz-se nos termos do artigo 11 do presente Regulamento.

2. Para além do disposto no número anterior, o projecto deve seguir as condições de contratação previstas no n.º 2 do artigo anterior do presente Regulamento.

ARTIGO 15

(Ónus de prova)

O empregador deve juntar, à carta de comunicação, a cópia do projecto de investimento, termo de autorização ou certificado autorizado pelo Governo, que mencione o número autorizado de estrangeiros e nacionais a contratar.

ARTIGO 16

(Resposta)

A conformidade da comunicação será verificada nos termos do artigo 12 do presente Regulamento.

SECÇÃO IV

Regime do Trabalho de curta duração

ARTIGO 17

(Trabalho de curta duração)

1. Considera-se trabalho de curta duração o que não excede cento e vinte dias por ano civil seguidos ou interpolados,

quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a entidade empregadora de ou suas representações num outro país.

2. O regime de trabalho de curta duração é sujeito ao pagamento de uma taxa.

3. O regime de trabalho de curta duração visa a realização de trabalhos pontuais.

4. O trabalho de curta duração não se integra e nem é subsidiário dos regimes de quotas e de autorização de trabalho.

ARTIGO 18

(Formalidades)

1. O empregador, ou quem o represente, antes da entrada do cidadão estrangeiro no território nacional, deve remeter à entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a sua actividade, numa comunicação em duplicado contendo:

- a) a denominação e endereço da entidade requerente;
- b) identificação do cidadão estrangeiro e sua função; e
- c) o período, as datas do início e termo do trabalho.

2. À comunicação deve juntar-se ainda:

- a) a fundamentação;
- b) o documento de identificação de estrangeiro a contratar;
- c) a fotocópia do alvará ou da licença do exercício ou de outro documento equiparado; e
- d) o comprovativo de pagamento de uma taxa correspondente à um salário mínimo em vigor no sector de actividades onde a entidade empregadora se insere.

ARTIGO 19

(Resposta)

1. A conformidade da comunicação deve ser verificada e comunicada no prazo de cinco dias úteis.

2. A comunicação é rejeitada sempre que se constatar que não se conforma com a natureza e requisitos do regime de curta duração estabelecidos no presente Regulamento.

CAPÍTULO III

Contrato de Trabalho

ARTIGO 20

(Forma e 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) categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- c) local de trabalho;
- d) duração do contrato;
- e) remuneração, forma e periodicidade do pagamento; e
- 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 ou adenda ao contrato de trabalho.

ARTIGO 21

(Duração do Contrato)

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

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

ARTIGO 22

(Carteira profissional)

1. Nos casos em que seja exigível carteira profissional, o contrato de trabalho só é válido mediante a apresentação da mesma.

2. O contrato de trabalho celebrado em desobediência ao estabelecido no número anterior é havido por nulo e de nenhum efeito.

3. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz todos os efeitos de um contrato válido, se chegar a ser executado e durante todo o tempo em que estiver em execução.

ARTIGO 23

(Cessaçã 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 5 dias, a contar da data da cessação.

CAPÍTULO IV

Contratação de Trabalhadores Estrangeiros no Âmbito de Relações Diplomáticas e Consulares.

ARTIGO 24

(Contratação de cônjuges e filhos de agentes diplomáticos)

1. Os cônjuges e filhos de agentes diplomáticos e consulares acreditados em Moçambique, podem nos termos da Lei do Trabalho celebrar contratos de trabalho, mesmo que tenham entrado no país com visto diferente do de trabalho, bastando haver acordos bilaterais celebrados entre Moçambique e esse país, em regime de reciprocidade e proporcionalidade.

2. Consideram-se cônjuges, o homem e a mulher que estiverem unidos por casamento civil, religioso, tradicional ou união de facto.

3. Consideram-se filhos, os descendentes em relação ao pai ou mãe, incluindo os adoptados.

ARTIGO 25

(Requisitos)

Para a contratação de cidadãos estrangeiros no âmbito das relações diplomáticas e consulares, além dos requisitos impostos por cada um dos regimes previstos neste Regulamento, o empregador deve juntar o documento comprovativo da qualidade de cônjuge, filho ou adoptado.

ARTIGO 26

(Formalidades)

1. O pedido para a admissão do cidadão estrangeiro no âmbito das relações diplomáticas e consulares é remetido pelo país acreditado ao Ministério que superintende a área dos negócios estrangeiros, o qual emite o seu parecer e remete o processo ao Ministério que superintende a área do trabalho para apreciação e decisão.

2. A resposta sobre o pedido é remetida pelo Ministério que superintende a área do trabalho ao Ministério que superintende a área dos negócios estrangeiros para a comunicação.

3. Na contratação do trabalhador estrangeiro no âmbito das relações diplomáticas e consulares, a comunicação a que se refere o artigo 5 do presente Regulamento, pode ser submetido à entidade que superintende a área dos negócios estrangeiros, antes ou depois da entrada do cidadão estrangeiro.

4. Tratando-se de contratação do regime de quotas, a comunicação a que se refere o n.º 1 do art. 9 do presente Regulamento, é submetido no prazo de quinze dias contados a partir da data de entrada do estrangeiro em Moçambique e estando em Moçambique o prazo se conta a partir da data de contratação.

5. A contratação de trabalhador estrangeiro no âmbito do regime de relações diplomáticas e consulares para o trabalho de assistência especializada é feita nos termos do n.º 1 do artigo 8 do presente Regulamento, sem prejuízo do parecer fixado nos termos do n.º 1 do presente artigo.

ARTIGO 27

(Cessação do contrato)

1. O contrato de trabalho celebrado no âmbito das relações diplomáticas e consulares, extingue-se:

- a) com a cessação do contrato de trabalho, caducidade, acordo revogatório, denúncia por qualquer das partes, rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa; e
- b) no termo da missão do agente diplomático ou consular.

2. O contrato que tenha cessado nos termos estabelecidos do número anterior, poderá ser celebrado nos termos gerais de contratação de trabalhador estrangeiro.

ARTIGO 28

(Regime)

1. O contrato de trabalho celebrado no âmbito das relações diplomáticas e consulares, está sujeito à legislação moçambicana, sendo qualquer conflito dirimido pelos tribunais nacionais.

2. Os acordos celebrados entre Moçambique e outro Estado, para a contratação de trabalhadores estrangeiros no âmbito das relações diplomáticas e consulares poderão prever outras condições desde que não contrariem a legislação em vigor em Moçambique.

CAPÍTULO V

Transferência do Trabalhador Estrangeiro

ARTIGO 29

(Tipos de Transferência)

1. O trabalhador estrangeiro pode ser transferido de forma temporária ou definitiva.

2. Sem prejuízo do número anterior, o trabalhador de nacionalidade estrangeira pode realizar trabalhos de forma itinerante.

3. É definitiva nos casos em que a sua transferência vai até o termo do contrato.

ARTIGO 30

(Condições da Transferência)

1. O empregador pode transferir, temporariamente, o trabalhador para outro local de trabalho, quando ocorram circunstâncias de carácter excepcional ligadas à organização administrativa ou produtiva da entidade empregadora, devendo comunicar a entidade que superintende a área do trabalho na província onde o cidadão estrangeiro estiver a prestar a sua actividade.

2. A transferência referida no n.º 1 do presente artigo, não pode exceder seis meses, excepto se exigências imperiosas, de funcionamento da empresa o justificarem, não devendo, em qualquer caso exceder um ano.

3. A transferência do trabalhador a título definitivo só é admitida, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial da entidade empregadora ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta actividade.

4. A transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho, fora do seu domicílio habitual, carece de mútuo acordo.

5. A transferência definitiva, motivada pela mudança parcial da entidade empregadora ou do estabelecimento, só pode efectuar-se nos casos em que no local do destino, haja disponibilidade de quota.

6. A exigência de disponibilidade na quota da representante ou sucursal da entidade empregadora, na província para onde o trabalhador é transferido, não abrange aquelas empresas que não tenham representações no local do destino e as actividades de âmbito nacional ou cuja execução abrange várias províncias.

7. As transferências no geral não se aplicam ao regime de curta duração.

ARTIGO 31

(Mobilidade dos sócios, administradores e mandatários)

O cidadão estrangeiro que exerça funções de administrador, mandatário ou outras de gestão, em empresas que tenham representações fora da área geográfica onde ocorreu a sua contratação, pode realizar a sua mobilidade para um local fora do seu domicílio profissional, bastando para o efeito comunicar a entidade que superintende a área de trabalho na província para onde o cidadão se irá deslocar indicando a sua qualidade, juntando documento comprovativo e indicando o tempo de permanência.

ARTIGO 32

(Comunicação da transferência)

1. A transferência do trabalhador de nacionalidade estrangeira deve ser comunicada a entidade que superintende a área do trabalho na província onde o trabalhador foi contratado.

2. Nos casos de transferência definitiva, deve-se juntar a apostila ao contrato de trabalho, de acordo com o n.º 2 do artigo 20 do presente Regulamento.

ARTIGO 33

(Trabalho itinerante)

1. Trabalho itinerante é todo aquele, cujo desempenho ocorre em ambiente externo aos da área física de trabalho, que o empregador não tenha representação.

2. O trabalho itinerante do trabalhador de nacionalidade estrangeira aplica-se apenas aos ramos de obras públicas, agricultura, assentamento da linha ferroviária, aquacultura, assentamento de pipeline, marítimo e outras áreas afins.

CAPÍTULO VI

Fiscalização e Sanções

ARTIGO 34

(Fiscalização)

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

ARTIGO 35

(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 declara o salário auferido pelo cidadão de nacionalidade estrangeira ilegal, a Inspeção-Geral do Trabalho recorrerá ao salário equivalente à categoria ou actividade do trabalhador de nacionalidade estrangeira em causa, de acordo com o quadro remuneratório em vigor na empresa.

3. A prática sucessiva da 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.

4. A entidade empregadora que declarar a contratação de cidadãos nacionais, visando alargar a quota de cidadãos estrangeiros, e, por conseguinte, não os contratar, é punida com suspensão e multa de cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador estrangeiro em relação ao qual se verifique a infracção.

5. A entidade empregadora que fizer cessar contratos de trabalho de cidadãos moçambicanos, deve igualmente fazer cessar os contratos de trabalho de cidadãos estrangeiros, em número correspondente à percentagem residual da quota decorrente da redução dos trabalhadores moçambicanos.

6. A suspensão do trabalhador, referido no n.º 4 deste artigo, só pode ser levantada após contratação efectiva de trabalhadores nacionais para o preenchimento do requisito e pagamento de uma multa no valor correspondente a cinco salários mínimos vigentes no sector de actividades.

ARTIGO 36

(Destino das receitas)

1. As receitas resultantes do pagamento das taxas previstas no presente Regulamento têm o seguinte destino:

- a) 55% para o Tesouro Público;
- b) 35% para as despesas de tramitação processual; e
- c) 10% para a promoção de medidas activas de emprego.

2. O uso das taxas referidas no número anterior será regulado em Diploma Ministerial, conjunto dos Ministros que superintende a área das Finanças e do Trabalho.