

# SAL & Caldeira Advogados, Lda.

## NEWSLETTER

Ano 2016 | N.º 97 | Mensal

Tiragem 500 exemplares | Distribuição Gratuita

### NEWSLETTER

As opiniões expressas pelos autores nos artigos aqui publicados, não veiculam necessariamente o posicionamento da SAL & Caldeira Advogados, Lda.

#### ÍNDICE

O Visto de Trabalho e o Dire – Aspectos Comparativos entre o novo Regulamento e o regime anterior

Novo Regulamento para Contratação de Estrangeiros aprovado pelo Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto

O Regime Jurídico do Voluntariado

Legislação

Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2017 - (Janeiro)

Informação sobre o Instituto Nacional de Emprego

#### NOTA DO EDITOR

Caro Leitor:

Nesta edição são abordados temas como “O Visto de Trabalho e o Dire – Aspectos Comparativos entre o novo Regulamento e o regime anterior”, “Novo Regulamento para Contratação de Estrangeiros aprovado pelo Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto” e “O Regime Jurídico do Voluntariado”.

Pode ainda, como habitualmente, consultar o nosso Calendário Fiscal e a Nova Legislação Publicada.

Tenha uma boa leitura !

Nos termos das inovações introduzidas pelo Novo Regulamento, o visto de trabalho permite ao seu titular múltiplas entradas e a permanência...Cont. Pág. 2

No que diz respeito às penalidades por incumprimento, o critério de cálculo das multas, quando a remuneração do trabalhador não...Cont. Pág. 3

Apesar da aparente simplicidade deste regime em relação aos aspectos laborais, a elaboração do programa do voluntário, carece de especial...Cont. Pág. 4

#### FICHA TÉCNICA

EDIÇÃO, GRAFISMO E MONTAGEM: SÓNIA SULTUANE - DISPENSA DE REGISTO: N.º 125/GABINFO-DE/2005

COLABORADORES: Daniela dos Santos de Brito, Sara Luis Mazoio, Trud Marlene Tembisse, Rute Nhatave, Sérgio Ussene Arnaldo, Sheila Tamyris da Silva.

SAL & Caldeira Advogados, Lda. é membro da DLA Piper Africa Group, uma aliança de firmas líderes de advocacia independentes que trabalham em conjunto com a DLA Piper em toda a África.

# O VISTO DE TRABALHO E O DIRE – ASPECTOS COMPARATIVOS ENTRE O NOVO REGULAMENTO E O REGIME ANTERIOR

## Introdução

Em termos genéricos, o visto de trabalho é um documento que permite ao seu titular a entrada e a permanência em Moçambique por um curto período de tempo, enquanto que a autorização de residência (DIRE- documento de identificação e residência para estrangeiros) é um documento que garante ao estrangeiro o direito de residir legalmente no país. Estes documentos são concedidos ao cidadão de nacionalidade estrangeira que pretenda trabalhar em Moçambique, desde que munido de uma autorização de trabalho.

O presente artigo visa abordar os aspectos comparativos sobre o visto de trabalho e a autorização de residência entre dois diplomas, nomeadamente:

- a) O Decreto n.º 108/2014, de 31 de Dezembro, que aprova o Regulamento da Lei n.º 5/93, de 28 de Dezembro, relativo ao regime jurídico do cidadão estrangeiro, fixando normas de entrada, permanência e saída do país, bem como os direitos e garantias (abaixo referido como o “Novo Regulamento”); e
- b) O Decreto n.º 38/2006, de 27 de Setembro, que aprova o Regulamento da Lei n.º 5/93, de 28 de Dezembro e que se encontra expressamente revogado pelo Novo Regulamento (abaixo referido como “D38/06”).

## O Novo Regulamento

Este diploma define o visto de trabalho como “aquele que é concedido ao cidadão estrangeiro que se desloque ao país com vista a prestar trabalho por conta de outrem com ou sem remuneração”. (alínea e) do artigo 1).

Nos termos das inovações introduzidas pelo Novo Regulamento, o visto de trabalho permite ao seu titular múltiplas entradas e a permanência no país até ao termo do contrato de trabalho, ou seja, o trabalhador estrangeiro pode permanecer em Moçambique por 2 anos, período máximo permitido legalmente para a contratação de mão-de-obra estrangeira. (n.º 2 do artigo 19).

Desta feita, o trabalhador estrangeiro deixa de estar habilitado à obtenção de um DIRE, tendo em conta que o visto de trabalho passa a ter um período de validade equiparado ao período de vigência do contrato de trabalho.

Por outro lado, para a concessão do visto, passa a ser exigida uma garantia, expressa em depósito de valor monetário correspondente ao preço do bilhete de passagem de regresso ao país de origem para eventual repatriamento do cidadão estrangeiro e do seu agregado familiar. Esta garantia é devolvida aquando da saída do cidadão estrangeiro do território nacional, resultante da cessação da relação laboral ou em caso de cancelamento do visto de trabalho, de acordo com a alínea i) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 20.

Por sua vez, os dependentes do titular de visto de trabalho também deixam de estar habilitados à obtenção de DIRE, sendo introduzido o visto de permanência temporária, nova modalidade que lhes permite a permanência no país pelo período máximo de 1 ano, sujeito a renovação. (art. 23).

De salientar que o Novo Regulamento reduz o DIRE a duas modalidades:

- i) DIRE temporário: concedido ao cidadão estrangeiro titular de visto de residência, válido por 1 ano e renovável, (n.º 1 do artigo 30 e n.º 1 do artigo 33); e
- ii) DIRE permanente: concedido ao cidadão estrangeiro titular de residência temporária há mais de 10 anos consecutivos, válido por 5 anos, podendo ser atribuído a título

vitalício mediante certas condições. (n.º 1 do artigo 32 e n.º 2 do artigo 33).

## O Regime do D38/06

O visto de trabalho foi criado pelo Decreto n.º 26/99, de 24 de Maio, (adiante designado por “D26/99”), ao abrigo da Lei n.º 5/93, de 28 de Dezembro, a qual prevê a possibilidade de regulamentação de novas modalidades de visto.

Nos termos do D26/99, o visto de trabalho é válido para uma única entrada e permanência por período de 30 dias prorrogáveis até 60 dias. (artigo 1).

Note-se que o D26/99 se encontra expressamente revogado pelo Novo Regulamento supra mencionado. Comparativamente, este Regulamento estabelece um período de validade do visto mais longo e com múltiplas entradas, sendo portanto mais favorável ao trabalhador.

Assim, chegado a Moçambique munido de um visto de trabalho, perante o regime do D38/06, o cidadão estrangeiro dispõe do prazo de 30 dias, a contar da data de entrada, para submeter o pedido de autorização de residência junto dos Serviços de Migração da área onde pretende residir, sob pena de aqui permanecer ilegalmente caso não prorrogue o seu visto por mais 30 dias.

Nos termos do D38/06 o DIRE pode revestir as seguintes modalidades:

- i) DIRE precário: destina-se ao estrangeiro que, não sendo turista ou visitante, pretenda permanecer no país por período superior a 90 dias, sendo válido por 1 ano e sujeito a renovação. (n.º 1 do artigo 23 e n.º 1 do artigo 28);
- ii) DIRE temporário: destina-se ao estrangeiro detentor de residência precária há mais de 5 anos, e tem a validade de 1 ano, sendo renovável. (n.º 1 do artigo 25 e n.º 2 do artigo 28); e
- iii) DIRE permanente: concedido ao titular de residência temporária há 10 anos consecutivos, com validade de 5 anos, renovável, podendo ser atribuído a título vitalício em certos casos. (n.º 1 do artigo 27 e n.º 3 e n.º 4 do artigo 28).

Note-se que, em comparação com o Novo Regulamento, o D38/06 prevê um leque mais abrangente de cidadãos estrangeiros habilitados à obtenção de DIRE, enquanto que o Novo Regulamento limita essa possibilidade aos estrangeiros titulares de um visto de residência. Por outro lado, o Novo Regulamento simplifica o DIRE ao reduzi-lo a duas modalidades, deixando de existir o DIRE precário.

## Considerações finais

Embora o Novo Regulamento traga algumas considerações positivas, para os trabalhadores estrangeiros, em termos de simplicidade de documentos e eliminação de burocracias, o mesmo ainda não começou a ser implementado pelas autoridades, quer consulares, quer de migração.

No entanto, se este Regulamento for implementado, estaremos perante um processo menos burocrático em relação à obtenção do visto de trabalho e DIRE, visto que, em conformidade com este diploma:

- i) o trabalhador passa a estar munido de um visto de trabalho que lhe permite a entrada e a permanência no país até o termo do seu contrato de trabalho;
- ii) cessa a necessidade de solicitar uma declaração de saída quando necessite de viajar na medida em que não terá que submeter um processo de pedido de DIRE junto das autoridades; e
- iii) findo o contrato de trabalho, o trabalhador não tem de proceder à devolução de qualquer documento aos Serviços de Migração.

Em última análise, a comparação entre os dois regimes, é que o Novo Regulamento visa a simplificação de procedimentos. No entanto, porque ainda não foi implementado, só podemos esperar que a sua implementação venha a facilitar o trabalhador estrangeiro na entrada e permanência em território nacional enquanto vigorar o contrato de trabalho, bem como a sua saída quando cessar a relação jurídico-laboral com a sua entidade empregadora. 



**Daniela dos Santos de Brito**  
Consultora  
Jurista  
dbrito@salcaldeira.com

# NOVO REGULAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS APROVADO PELO DECRETO N.º 37/2016, DE 31 DE AGOSTO

Contratar trabalhadores estrangeiros em Moçambique será agora mais desafiante para os empregadores. Isto decorre das inovações introduzidas pelo Decreto n.º 37/2016, de 31 de Agosto, para a contratação de cidadãos estrangeiros (adiante designado "D37/2016" ou "novo regime"), que entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2016 e revogou o Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro (doravante denominado "D35/2008" ou o "antigo regime"). O D37/16 não revogou o Decreto n.º 63/2011, de 7 de Dezembro de 2011, que aprova o regulamento para a contratação de estrangeiros para os sectores mineiro e petrolífero, ainda em vigor.

Ao abrigo do D37/2016, os empregadores deverão, a partir do terceiro ano de actividade, apresentar às autoridades laborais um Plano de Formação e Substituição que assegure a transferência de conhecimentos científicos ou técnicos e a substituição gradual de estrangeiros por nacionais, se o empregador pretender contratar um estrangeiro por meio de uma autorização / comunicação de trabalho.

No que se refere às comunicações de trabalho no âmbito da curta duração (CTCD), as inovações são as seguintes:

- A CTCD estará sujeita a uma taxa governamental correspondente a um salário mínimo em vigor no sector de actividade da empresa;
- As CTCD são aplicáveis para trabalhos pontuais e imprevisíveis envolvendo elevado conhecimento científico ou técnico profissional especializado;
- As CTCD serão emitidas dentro de 5 dias úteis.

Note que, nos termos do antigo regime, as CTCD estavam isentas de taxas governamentais.

No que diz respeito às comunicações de trabalho, os empregadores serão obrigados a anexar ao pedido os seguintes documentos:

- Relação nominal do ano civil em curso;
- Certificados académicos ou técnico-profissionais, acompanhados do certificado de equivalência ou de um documento comprovativo da experiência profissional do trabalhador;
- Certidão de quitação fiscal e da Segurança Social ("INSS") válida por 30 dias contados a partir da data da sua emissão. Note-se que a quitação do INSS é agora responsabilidade das autoridades de trabalho, não do requerente.

Após a apresentação do pedido, a comunicação de trabalho será emitida no prazo de 5 dias úteis.

Importa referir que, de acordo com o antigo regime, os empregadores tinham de apresentar a relação nominal do ano anterior; as quitações eram válidas por um período de 3 meses e não era necessária a apresentação do certificado de equivalência. Acreditamos, no entanto, que esta exigência poderá a ser substituída por um

documento comprovativo da experiência profissional do trabalhador na maioria dos casos.

Em relação à autorização de trabalho, as inovações são as seguintes:

- A certidão de quitação fiscal e do INSS deverão ter validade de 30 dias contados a partir da data de sua submissão, e a solicitação da quitação do INSS deverá ser feita pelas autoridades laborais e não pelo requerente;
- A relação nominal deve ser a do ano civil em curso;
- No caso das Organizações Não-Governamentais, é necessário o parecer da entidade que autorizou o início das actividades;
- Será necessária uma carteira profissional, se exigível;

Outros aspectos da contratação de trabalhadores estrangeiros que foram levados em conta referem-se à transferência do trabalhador estrangeiro, aos critérios para o cálculo de multas pelo não cumprimento das disposições para contratação de estrangeiros e revogação da autorização / comunicação de trabalho.

Por conseguinte, os empregadores podem transferir temporariamente ou definitivamente trabalhadores estrangeiros através de uma comunicação à autoridade laboral, consoante a transferência ocorra para cobrir circunstâncias excepcionais ligadas à organização administrativa ou produtiva da empresa (transferência temporária), ou nos casos de mudança total ou parcial da entidade empregadora ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta actividade. (transferência definitiva).

No que diz respeito às penalidades por incumprimento, o critério de cálculo das multas, quando a remuneração do trabalhador não for conhecida, será a remuneração equivalente à categoria ou actividade do trabalhador estrangeiro de acordo com a tabela de remunerações aplicável na empresa, ao contrário do antigo regime em que era utilizada remuneração mais elevada paga pela empresa para fins de cálculo das multas. Esta inovação é favorável aos empregadores.

Outra novidade no D37/2016 é a revogação da autorização / comunicação de trabalho pelo Ministro do Trabalho, Emprego e Segurança Social, se alguma das situações nela estabelecida ocorrer.

Para concluir, podemos afirmar com segurança, que o novo regulamento, em vez de simplificar os procedimentos de contratação de cidadãos estrangeiros, veio acrescentar mais requisitos a todas as pessoas colectivas (ONG e empresas) com direito a contratar estrangeiros. Esforço e assistência adicional serão necessários, para a realização do processo de contratação.

Um dos efeitos previsíveis e constrangedores deste novo regime é o de desencorajar a contratação de pessoal qualificado numa época em que Moçambique ainda não tem quadros suficientemente qualificados para desenvolver o país. À margem, o novo regime irá retardar o investimento e prejudicar o desenvolvimento. 



**Sara Luis Mazoio**  
Consultora Júnior  
Jurista  
smazoio@salcaldeira.com



# O REGIME JURÍDICO DO VOLUNTARIADO

O Regime Jurídico do Voluntariado foi aprovado pela Lei n.º 7/2011 de 11 de Janeiro (L7/11) e é regulado pelo Decreto n.º 72/2011 de 30 de Dezembro (D72/11). Este regime aplica-se a todos os cidadãos, às entidades nacionais e estrangeiras nas suas diversas formas de organização que promovem e realizam o voluntariado na República de Moçambique.

O presente artigo visa abordar os aspectos com maior ênfase do regime jurídico do voluntário no ordenamento jurídico moçambicano.

## Dos conceitos

Importa conhecer alguns conceitos para melhor entendermos quem concretamente pode usufruir do regime jurídico do voluntariado dentro do ordenamento jurídico moçambicano.

## Considera-se:

- Voluntariado, a prática livre de acções de interesse social e comunitário, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção para benefício dos indivíduos e da comunidade, levadas a cabo por entidades singulares e colectivas, públicas ou privadas, sem fins lucrativos;
- Voluntário, o indivíduo que de forma livre desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre a realizar acções de voluntariado, no âmbito de uma organização promotora;
- Organizações promotoras ou pessoas colectivas de serviços voluntário, as entidades da administração pública ou outras pessoas colectivas de direito privado, legalmente constituídas, que reúnam condições para integrar voluntários e coordenar o exercício da actividade de interesse social e comunitário; e
- Entidades nacionais que promovem o voluntariado, as associações sem fins lucrativos, as organizações comunitárias de base, confissões religiosas, organizações não-governamentais, clubes desportivos e comunitários, fundações e outras que contribuem de forma activa, livre e solidária para a promoção do interesse público;

## Dos aspectos laborais

O voluntariado pela sua natureza, não gera nenhum tipo de vínculo laboral ou afim, não sendo possível, por isso, ao voluntário, exigir remuneração ou qualquer benefício previsto em legislação laboral. Por isso, um dos princípios fundamentais do voluntário é a gratuidade ou não contraprestação salarial, onde o voluntário não é remunerado. (n.º 1 do artigo 4 e alínea c) do artigo 5 do D72/11)

Porém, o voluntário pode ser ressarcido junto à entidade promotora, pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho do serviço voluntário. (artigo 4 da L7/11)

Nos termos do artigo 23 do D72/11, o voluntário pode beneficiar do regime da segurança social. O enquadramento no regime de seguro social voluntário depende da manifestação da vontade do interessado, mediante a apresentação de requerimento na delegação mais próxima do INSS, na área de actividade da respectiva organização promotora e preenchendo os requisitos constantes na lei.

De acordo com artigo 7 da L7/11, sempre que as acções praticadas em regime de voluntariado possam perigar a vida ou pôr em causa a integridade física, ou ainda, que possam acarretar eventuais riscos para a pessoa voluntária, as entidades públicas ou privadas promotoras devem providenciar um seguro que cubra a totalidade dos riscos a que o voluntário se

encontra exposto. Este seguro é obrigatório e compreende uma indemnização nos casos de morte, invalidez permanente e de incapacidade temporária, causada pelo exercício da actividade voluntária. (n.º 2 do artigo 22 do D72/11)

Para os casos de estrangeiros que pretendam realizar o trabalho voluntário no ordenamento jurídico Moçambicano, o D72/11 regula a acreditação e certificação do trabalho de voluntário para estrangeiros, sendo que este obedece uma variedade de requisitos e procedimentos.

Importa referir que em relação à suspensão e cessação do trabalho voluntário, a organização promotora pode dispensar a colaboração do voluntário a título temporário ou definitivo sempre que a alteração dos objectivos ou das práticas institucionais o justifiquem. Ainda, a organização promotora pode determinar a suspensão ou cessação da colaboração do voluntário, em razão de um comportamento indigno do voluntário ou incapacidade de prestar o serviço a que se tenha candidatado. (artigo 13 da D72/11)

Nos casos em que seja o voluntário que pretenda interromper ou cessar o trabalho, o mesmo deve informar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 7 de dias.

De notar que, a cessação do trabalho voluntário, determina a cessação do enquadramento no regime de segurança nacional, devendo a organização promotora comunicar ao INSS.

## Outros aspectos do regime

De acordo com o artigo 19 do D72/11, os membros dos órgãos da pessoa colectiva do serviço voluntário têm o dever de reserva, o que significa que enquanto desempenharem esta tarefa não podem utilizar a actividade de voluntário em proveito privado, nem para fins político-partidários sob pena de perda de qualidade de voluntário.

Em conformidade com o n.º 1 do artigo 12 do D72/11, entre a entidade promotora e o voluntário, deve ser estabelecido um acordo ou programa, com observância e respeito pelas normas legais e estatutárias aplicáveis. Compete à entidade promotora definir e elaborar este programa ou acordo, tendo em conta o perfil do mesmo e os domínios da sua actividade.

De acordo com o regime do programa do voluntário deve constar o seguinte:

- Os critérios de participação nas actividades promovidas pela organização promotora, a definição das funções delas decorrentes e as formas de desvinculação;
- As condições de acesso aos locais onde deve ser desenvolvido o trabalho voluntário;
- Os sistemas de formação e de orientação para a realização das tarefas destinadas aos voluntários;
- A realização das acções de formação destinadas ao bom desenvolvimento do trabalho voluntário;
- As formas de cobertura dos riscos a que o voluntário está sujeito e dos prejuízos que pode provocar a terceiros;
- A identificação como participante no programa a desenvolver e a certificação da sua participação; e
- O modo de resolução de conflitos.

## Considerações finais

Apesar da aparente simplicidade deste regime em relação aos aspectos laborais, a elaboração do programa do voluntário, carece de especial atenção, sendo que o seu conteúdo deve obedecer as regras constantes da lei.

Existem voluntários no nosso país que desconhecem o presente regime, não fazendo uso dos benefícios que o mesmo elenca relacionados com a protecção do voluntário e outros direitos nele patentes. É do mesmo modo, temos entidades que promovem o voluntariado e que o fazem sem a orientação directiva do regime, pelo que este artigo tem como objectivo informar sobre a existência deste regime e abordar alguns aspectos fundamentais para o uso do trabalho de voluntariado em Moçambique, em conformidade com os ditames da lei. 



Trud Marlene Tembisse  
ttembisse@salcaldeira.com



**Rute Nhatave**  
Arquivista / Bibliotecária  
rnhatave@salcaldeira.com

**Aviso nº 3/GBM/2016 de 14 de Novembro de 2016** - Concernente a Adopção da medida extraordinária de saneamento do Moza Banco, SA de nomeação de um Conselho de Administração Provisório

**Diploma Ministerial nº 80/2016 de 14 de Novembro de 2016** - Aprova o Estatuto Orgânico da Direcção Provincial do Mar, Águas Interiores e Pescas e revoga a Resolução n.º 3/2002, de 13 de Março do Conselho Nacional da Função Pública e toda a legislação que contrarie o presente Diploma Ministerial

**Diploma Ministerial nº 77/2016 de 4 de Novembro de 2016** - Aprova o Regulamento Interno do Ministério da Agricultura e Segurança Alimentar e revoga a Resolução n.º 17/2009, que aprova o Estatuto Orgânico do Ministério da Agricultura

**Diploma Ministerial nº 81/2016 de 18 de Novembro de 2016** - Aprova o Estatuto Orgânico da Direcção Provincial do Trabalho Emprego e Segurança Social

## OBRIGAÇÕES DECLARATIVAS E CONTRIBUTIVAS

### — CALENDÁRIO FISCAL 2017 JANEIRO —

<b>INSS</b>	<b>10</b>	Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Dezembro de 2016.
<b>IRPS</b>	<b>20</b>	Entrega do imposto retido na fonte de rendimentos de 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria bem como as importâncias retidas por aplicação de taxas liberatórias durante o mês de Dezembro 2016.
<b>IRPC</b>	<b>20</b>	Entrega do imposto retido durante o mês de Dezembro de 2016.
<b>IS</b>	<b>20</b>	Entregar as importâncias devidas pela emissão de letras e livranças, pela utilização de créditos em operações financeiras referentes ao mês de Dezembro de 2016.
<b>IPM</b>	<b>30</b>	Entrega do Imposto pela extracção mineira referente ao mês de Dezembro de 2016.
<b>IPP</b>	<b>30</b>	Entrega do Imposto referente a produção de petróleo referente ao mês de Dezembro de 2016.
<b>ICE</b>	<b>30</b>	Entrega da Declaração, pelas entidades sujeitas a ICE, relativa a bens produzidos no País fora de armazém de regime aduaneiro, conjuntamente com a entrega do imposto liquidado (nº 2 do artigo 4 do Regulamento do ICE).
<b>IVA</b>	<b>30</b>	Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Dezembro acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

## INFORMAÇÃO SOBRE O INSTITUTO NACIONAL DE EMPREGO



**Sheila Tamyris da Silva**  
Assistente  
ssilva@salcaldeira.com

O Decreto nº 48/2016 cria o Instituto Nacional de Emprego, uma entidade pública dotada de personalidade jurídica e que goza de autonomia administrativa. O Instituto Nacional de Emprego é tutelado pelo Ministro que superintende a área do trabalho e dirigido por um Director Geral nomeado pelo mesmo.

São atribuídas ao Instituto Nacional de Emprego as seguintes funções:

- Implementar a política de emprego;
- Contribuir para a promoção do emprego através da implementação de medidas activas de emprego que conduzam à criação e manutenção de postos de trabalho;
- Promover o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, atendendo às necessidades do mercado de emprego;
- Providenciar serviços gratuitos de emprego e de informação e orientação profissional;
- Realizar a prospecção do mercado de trabalho;
- Promover serviços de informação e orientação profissional;
- Promover estágios pré-profissionais;
- Inscrever e seleccionar nos termos do Regulamento de Estágios Pré-profissionais, candidatos a estágios pré-profissionais;
- Aprovar os candidatos de potenciais entidades promotoras de estágios pré-profissionais financiados por fundos sob a sua gestão;
- Coordenar a intervenção de entidades públicas e privadas com relevância para estágios pré-profissionais;
- Aprovar os programas de estágios a serem implementados de acordo com o Regulamento de Estágios Pré-profissionais;
- Fazer a supervisão e fiscalização das entidades promotoras de estágios pré-profissionais;
- Prestar apoio técnico as entidades promotoras de estágios pré-profissionais;
- Emitir certificado de estágios pré-profissionais mediante procedimentos a estabelecer em normas específicas;
- Colaborar com instituições e organizações nacionais e internacionais bem como com outros países nos domínios do emprego;
- Recolher, tratar, sistematizar e disseminar dados sobre o emprego;
- Assegurar a eficácia no recrutamento e na colocação dos candidatos a emprego;
- Analisar e emitir pareceres sobre pedidos de licenciamento das agências privadas de emprego;
- Emitir o alvará para o exercício da actividade da Agência Privada de Emprego.

O presente Decreto entrou em vigor no dia 1 de Novembro de 2016, data da sua publicação no Boletim da República.

Sede  
Av. Julius Nyerere, 3412 • Caixa Postal 2830  
Telefone: +258 21 241 400 • Fax: +258 21 494 710 • admin@salcaldeira.com  
www.salcaldeira.com

Escritório em Tete  
Av. Eduardo Mondlane, Tete Shopping, 1º andar  
Telefone: +258 25 223 113 • Fax: +258 25 223 113  
Tete, Moçambique

Contacto na Beira  
Av. do Poder Popular, 264, Caixa Postal 7  
Telefone: +258 23 325 997 • Fax: +258 23 325 997  
Beira, Moçambique

## DISTINÇÕES

