



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

SUPLEMENTO

IMPrensa 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 46/2016:

Aprova o Regulamento de Trabalho Portuário.

Resolução n.º 29/2016:

Aprova a Política de Emprego.

Resolução n.º 30/2016:

Delega à Comissão Interministerial da Reforma da Administração Pública a competência para aprovar Estatutos Orgânicos dos Ministérios, Institutos Públicos e Fundos Públicos.

Resolução n.º 31/2016:

Cria os Entrepostos Comerciais de Diamantes, Metais Preciosos e Gemas nas Cidades de Maputo e Nacala.

Resolução n.º 32/2016:

Ratifica o Acordo Bilateral entre a República de Moçambique e a República do Zimbábue, sobre Cooperação para o Desenvolvimento, Gestão e Utilização Sustentável dos Recursos Hídricos do Sistema Hidrográfico do Púngué.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 46/2016

de 31 de Outubro

Tornando-se necessário estabelecer o regime jurídico do Trabalho Portuário, ao abrigo das disposições conjugadas da alínea d) do n.º 1 do artigo 3 e do artigo 269, ambos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1.º É aprovado o Regulamento de Trabalho Portuário, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. A entrada em vigor do presente Regulamento não prejudica quaisquer direitos dos trabalhadores portuários que se encontram a prestar a sua actividade.

Art. 3. O presente Decreto entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 13 de Setembro de 2016.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

Regulamento de Trabalho Portuário

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

ARTIGO 1

(Definições)

As definições constam do glossário em anexo, que é parte integrante do presente Regulamento.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. As normas do presente Regulamento são aplicáveis às relações individuais e colectivas de trabalho subordinado prestado nas diversas categorias de movimentação de cargas dentro da zona portuária, nos portos secos e actividades conexas.

2. O disposto no presente Regulamento não é aplicável às relações laborais decorrentes:

- a) Do trabalho prestado por trabalhadores das autoridades portuárias nem dos trabalhadores que na zona portuária não se encontrem exclusivamente afectos à actividade de movimentação de cargas; e
- b) Do controlo de entradas e saídas de mercadorias nos portos.

ARTIGO 3

(Objecto)

O Presente Regulamento rege as relações laborais emergentes de trabalho portuário.

ARTIGO 4

(Trabalho portuário)

Para efeitos deste Regulamento, considera-se trabalho portuário o prestado nas diversas tarefas de movimentação de cargas de e

para os navios bem como outros modos de transporte, dentro da zona de exploração portuária, compreendendo nomeadamente:

- a) Estiva;
- b) Conferência;
- c) Carga ou descarga de mercadorias;
- d) Transbordo;
- e) Movimentação e arrumação de mercadorias em cais, terminais, armazéns e parques;
- f) Formação e composição de unidades de cargas;
- g) Recepção, armazenagem e expedição de mercadorias;
- h) Peamento e despeamento de carga;
- i) Engate e desengate;
- j) Recolha de amostras; e
- k) Actividades conexas.

CAPÍTULO II

Regime da Relação do Trabalho

ARTIGO 5

(Empresa de trabalho portuário)

Para efeitos do presente Regulamento, considera-se empresa de trabalho portuário, a que em nome individual ou colectivo, de direito privado, tem por actividade a cedência de trabalhadores portuários para o exercício das diversas tarefas portuárias de movimentação de carga de e para os navios, dentro da zona de exploração portuária.

ARTIGO 6

(Regime das relações de trabalho portuário)

As relações laborais entre o trabalhador que exerce a sua actividade profissional na movimentação de cargas na zona portuária, portos secos e em actividades conexas e as empresas de trabalho portuário são regidas pelo disposto no presente regulamento, subsidiariamente pela Lei do Trabalho e demais legislação complementar.

ARTIGO 7

(Contrato de trabalho portuário)

1. Sem prejuízo da possibilidade da celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado o contrato de trabalho portuário é celebrado a prazo certo ou incerto.

2. O empregador pode livremente celebrar contrato a prazo certo ou incerto.

3. O contrato de trabalho portuário não está sujeito a forma escrita quando tenha por objecto actividades de movimentação de carga com duração não superior a noventa dias.

4. É admitida a prestação de trabalho de movimentação de cargas na modalidade de trabalho eventual.

ARTIGO 8

(Idade mínima para o trabalho portuário)

A idade mínima para o exercício do trabalho portuário é de dezoito anos.

ARTIGO 9

(Limites do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

2. O período normal de trabalho sem prejuízo do disposto no número anterior pode ser excepcionalmente alargado até nove horas.

3. Por instrumento de regulamentação colectiva o período normal de trabalho pode ser aumentado até doze horas não podendo exceder cinquenta e seis horas por semana.

4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador

pode efectuar trabalho extraordinário ou excepcional não podendo aquele exceder mais de oito horas por semana, noventa e seis horas por trimestre e nem duzentas horas por ano.

ARTIGO 10

(Cadastro de trabalhadores eventuais)

1. A empresa de trabalho portuário deve organizar um cadastro de trabalhadores.

2. A Empresa de trabalho portuário pode ter no seu cadastro trabalhadores eventuais registados, devendo capacitá-los para efeitos de trabalho de movimentação de cargas dentro da zona portuária.

3. É vedado o recrutamento para o trabalho portuário de trabalhadores não cadastrados.

ARTIGO 11

(Suspensão e cancelamento do registo no cadastro)

1. Em caso de violação dos deveres profissionais, por parte do trabalhador eventual, o empregador no âmbito do exercício do poder disciplinar pode decidir pela:

- a) Suspensão do registo até 30 dias; e
- b) Cancelamento do registo no cadastro.

2. A suspensão e o cancelamento do registo no cadastro referidos neste artigo, só podem ter lugar depois de o trabalhador lhe ter sido dada a oportunidade para deduzir a oposição no prazo de 15 dias, findo o qual o processo é remetido ao órgão sindical para emitir parecer no prazo de cinco dias.

ARTIGO 12

(Formação e qualificação profissional)

1. O trabalhador que desenvolver a sua actividade profissional na movimentação de cargas deve receber periodicamente da respectiva entidade empregadora a formação profissional necessária ao desempenho correcto e em segurança das suas funções, a ministrar por entidades certificadas.

2. Para efeitos de cumprimento do disposto no número anterior, a entidade empregadora deve assegurar ao trabalhador:

- a) Formação inicial no momento do ingresso no mercado do trabalho portuário; e
- b) Formação profissional periódica, visando actualização do conhecimento.

3. A Empresa de Trabalho Portuário deve assegurar o treinamento e a habilitação profissional dos trabalhadores cadastrados.

CAPÍTULO III

Licenciamento de Empresa de Trabalho Portuário

ARTIGO 13

(Requisitos de autorização)

1. Do requerimento para o exercício de actividades da empresa de trabalho portuário devem constar os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Nome, idade, nacionalidade e domicílio do requerente, tratando-se de empresa em nome individual, ou indicação do representante e sede, se for uma sociedade;
- b) Denominação social da pessoa singular ou colectiva, tendo como objectivo o exercício do trabalho portuário tal como definido no presente regulamento.
- c) Localização da empresa; e
- d) Número Único de Identificação Tributária.

2. Ao requerimento referido no número anterior, deve-se juntar os seguintes documentos:

- a) Bilhete de Identidade e certificado de registo criminal para as empresas em nome individual;

- b) Cópia do *Boletim da República* que publica os estatutos da sociedade ou da constituição da sociedade ou certidão do registo comercial actualizada;
- c) Comprovativo do pagamento da taxa no valor correspondente a 50 salários mínimos do sector de serviços não financeiros; e
- d) Certidão de quitação passada pela entidade que superintende a área das finanças.

3. São condições básicas para autorização do exercício de actividade da empresa de trabalho portuário ter um local de recrutamento coberto, assentos e material de higiene, saúde e segurança no trabalho.

ARTIGO 14

(Procedimentos)

1. O requerimento referido no n.º 2 do artigo 13 do presente Regulamento é submetido à autoridade competente e especializada em matéria de emprego.

2. O prazo para a conclusão do procedimento é de 25 dias consecutivos a contar da data de recepção do requerimento.

ARTIGO 15

(Competência para a emissão do alvará)

1. Compete ao Ministro que superintende a área do Trabalho ou a quem este delegar autorizar o exercício de actividade de empresa do trabalho portuário mediante a emissão do Alvará.

2. O disposto no n.º 1 do presente artigo não substitui a licença emitida pelo Ministério dos Transportes e Comunicações para o exercício da actividade dentro da zona portuária.

ARTIGO 16

(Validade do alvará)

O alvará é válido por um período de cinco anos contados a partir da data da sua emissão, podendo ser renovado por períodos sucessivos.

ARTIGO 17

(Suspensão do alvará)

1. O Alvará previsto no artigo anterior do presente Regulamento é suspensa até 90 dias pelo Ministro que superintende a área do trabalho quando se verifique o incumprimento reiterado ou violação grave das normas do presente Regulamento e demais legislação aplicável.

2. A suspensão será levantada mediante exibição da prova da cessação do facto que a originou e está sujeita ao pagamento da metade do valor da taxa prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 13.

ARTIGO 18

(Renovação do Alvará)

1. A renovação do alvará é requerida ao Ministro que superintende a área do trabalho ou a quem este delegar.

2. O deferimento do pedido referido no número anterior sujeita-se às seguintes condições:

- a) Ausência de contravenções graves a este Regulamento e demais legislação laboral; e
- b) Pagamento de uma taxa correspondente a sete vezes o salário mínimo nacional em vigor no sector de actividade dos serviços não financeiros.

ARTIGO 19

(Caducidade da licença)

A licença caduca:

- a) No caso da entidade licenciada não iniciar a actividade no prazo de seis meses a partir da data da notificação do despacho de autorização, salvo motivos ponderosos;
- b) Findo o prazo de validade;
- c) Por dissolução, falência ou outra causa extintiva da entidade licenciada; e
- d) Suspensão injustificada da actividade por período superior a 90 dias.

ARTIGO 20

(Revogação da licença)

A licença concedida é revogada pelo Ministro que superintende a área do trabalho, quando se verifique a transmissão do alvará a terceiros sem devida autorização.

CAPÍTULO IV

Deveres das Partes

ARTIGO 21

(Deveres do trabalhador portuário)

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes da Lei do Trabalho, o trabalhador portuário tem os seguintes deveres específicos:

- a) Manifestar à empresa de trabalho portuário a sua imediata disponibilidade para o trabalho, comparecendo quando escalado com pontualidade e assiduidade;
- b) Prestar o trabalho de movimentação de carga dentro da zona de exploração portuária com zelo e diligência com os devidos cuidados;
- c) Sujeitar-se a subordinação da empresa de trabalho portuário quando escalado dentro da zona de exploração portuária, obedecendo ordens legais e normas de funcionamento do porto;
- d) Usar todo e qualquer material ou equipamento de uso individual que lhe seja fornecido pela empresa de trabalho portuário destinado à protecção de riscos susceptíveis de ameaçar a sua segurança e saúde;
- e) Participar nas sessões de treinamento e nas simulações de acidentes e salvamento; e
- f) Velar pela segurança de pessoas e bens que utilizem serviços portuários, advertindo-as de eventuais perigos a que poderão ficar expostos em virtude da sua presença em determinada zona portuária.

ARTIGO 22

(Deveres da empresa de trabalho portuário)

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes da Lei do Trabalho a empresa de trabalho portuário tem os seguintes deveres específicos:

- a) Administrar os trabalhadores cedidos aos operadores portuários;
- b) Ter ao seu serviço trabalhadores portuários e trabalhadores portuários eventuais devidamente habilitados ao exercício das tarefas de operações portuárias;
- c) Não se opor ou dificultar a acções de inspecção e de fiscalização das actividades portuárias pelas autoridades competentes;
- d) Assegurar o treinamento e a habilitação profissional dos trabalhadores e dos trabalhadores eventuais;

- e) Assegurar a disponibilização de equipamentos para o trabalhador, destinados à protecção de riscos, acidentes de trabalho e à saúde; e
- f) Possuir seguro colectivo contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO V

Remuneração

ARTIGO 23

(Remuneração de trabalho)

1. A remuneração do trabalho portuário pode ser feita por rendimento, por tempo ou mista de acordo com o que for estabelecido pelas partes.
2. Não é permitido à empresa de trabalho portuário efectuar quaisquer deduções na remuneração do trabalhador sem o seu consentimento, excepto descontos legais.
3. A remuneração deve ser paga:
 - a) Em dinheiro ou em espécie, desde que a parte não pecuniária, calculada a preços correntes, não exceda vinte e cinco por cento da remuneração global;
 - b) No local de trabalho e durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este, salvo estipulação em contrário;
 - c) Em período certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, consoante o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. Os pagamentos em espécie devem ser apropriados ao interesse e uso pessoal do trabalhador ou da sua família, fixando-se por acordo entre as partes.

CAPÍTULO VII

Segurança Social do Trabalhador Portuário

ARTIGO 24

(Âmbito pessoal)

1. Os trabalhadores portuários com contrato por tempo indeterminado ou a prazo são abrangidos pelo regime de segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta de outrem.
2. Os trabalhadores portuários eventuais são abrangidos, pelo regime de segurança social obrigatória para trabalhadores por conta própria.

ARTIGO 25

(Âmbito material)

O âmbito material da protecção social concedida aos trabalhadores portuários compreende as prestações definidas no regime da Segurança Social Obrigatória.

CAPÍTULO VI

Protecção, Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho

ARTIGO 26

(Regime especial)

1. As normas específicas relativas à protecção, segurança, saúde e higiene no trabalho aplicáveis ao trabalho portuário, são estabelecidas em regime especial através de um diploma conjunto dos Ministros que superintendem as áreas do trabalho, da saúde e dos transportes e comunicações.
2. Enquanto não forem aprovadas as normas específicas relativas à protecção, segurança, e higiene no trabalho portuário, são aplicadas as disposições constantes do regime geral.

ARTIGO 27

(Seguro colectivo)

A empresa de trabalho portuário deve possuir um seguro colectivo com risco agravado para efeitos de acidentes de trabalho e doenças profissionais para todos os trabalhadores ao seu serviço.

ARTIGO 28

(Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho)

1. Os empregadores portuários devem constituir uma comissão de higiene e segurança no local de trabalho, que integra os respectivos trabalhadores.
2. É tarefa específica da comissão de higiene e segurança no trabalho vigiar o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, investigar as causas de acidentes, em coordenação com os serviços técnicos do operador portuário, organizar os métodos de prevenção e assegurar a higiene no local de trabalho.

ARTIGO 29

(Prevenção de HIV/SIDA)

As Empresas de Trabalho Portuário devem, em coordenação com os serviços competentes, criar serviços de informação, educação e aconselhamento no local de trabalho, visando prevenir o contágio com HIV/SIDA e outras doenças infecciosas.

CAPÍTULO VIII

Fiscalização e Regime Sancionatório

ARTIGO 30

(Fiscalização)

A fiscalização do cumprimento do presente regulamento compete à Inspeção-Geral do Trabalho.

ARTIGO 31

(Regime Sancionatório)

1. O exercício de actividade da Empresa do Trabalho Portuário sem o devido licenciamento constitui contravenção punida com multa entre 5 a 10 salários mínimos vigentes no sector de actividade.
2. Às infracções por violação do presente Regulamento aplica-se com as necessárias adaptações, o regime das contravenções previsto no artigo 267 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que aprova a Lei do Trabalho.

ARTIGO 32

(Destino das taxas)

O produto das taxas a que se refere o presente Regulamento é distribuído da seguinte forma:

- a) 60% para o Orçamento do Estado; e
- b) 40% para a Instituição responsável pelas actividades de promoção de emprego.

CAPÍTULO IX

Disposições Transitórias

ARTIGO 33

(Disposições transitórias)

1. As empresas que desenvolvem o trabalho portuário actualmente existentes, têm o prazo de cento e oitenta dias após a entrada em vigor do presente Decreto para conformar com as normas previstas neste Regulamento, sob pena de lhes serem aplicadas as sanções previstas no Regulamento sobre o Trabalho Portuário.
2. Em tudo quanto for omissa no presente regulamento aplica-se a Lei do Trabalho, e demais legislação aplicável à matéria.

ANEXO

Definições:

1. **Actividades conexas** – Todas aquelas actividades de movimentação de carga que iniciem no recinto do porto e terminem fora da sua jurisdição, desde que directamente relacionadas entre si, independentemente da zona em que estejam a ser executadas.

2. **Actividades de estiva** – é aquela que consiste na colocação, retirada ou mesmo arrumação de cargas nos porões ou sobre o convés de embarcações principais e auxiliares, seja para exportação como importação, nomeadamente:

- a) Carga e descarga de mercadorias;
- b) Manuseamento e arrumação de mercadorias em cais, terminais, armazéns e parques;
- c) Recepção e armazenagem e expedição de mercadorias no destinatário;
- d) Engate e desengate;
- e) Baldeação de carga;
- f) Transbordo;
- g) Recolha de amostras;
- h) Peamento e despeamento de carga;
- i) Empacotamento e desempacotamento de contentores;
- j) Limpeza de porões, tanques de navios e diversos;
- k) Abertura, ensacamento, reensacamento e pesagem de sacos;
- l) Paletização e consolidação da carga diversa;
- m) Embalagem e cintagem de carga diversa;
- n) Limpeza e calafatagem de vagões;
- o) Selagem;
- p) Inspeção e vistoria de carga;
- q) Transporte de mercadorias.

3. **Actividade de movimentação de cargas** – integra a actividade de estiva, carga e descarga de mercadorias nos cais assim como de conferência.

4. **Empresa de trabalho portuário** – considera-se empresa de trabalho portuário, a que em nome individual ou colectivo, de direito privado, tem por actividade a cedência de trabalhadores portuários para o exercício das diversas tarefas portuárias de movimentação de carga de e para os navios, dentro da zona de exploração portuária.

5. **Estiva** – É o manuseamento de cargas diversas “sólidos, líquidos e gás” nos navios, zonas portuárias, portos secos, zonas de exploração portuárias e serviços correlativos ou complementares em armazéns destinatários.

6. **Operador portuário** – entidade pública ou privada que executa quer em terra quer no plano de água serviços de operação portuária na zona de jurisdição portuária.

7. **Porto** – É o espaço situado numa orla ou costa com instalações fixas ou flutuantes que permitem os navios realizarem operações de carga e descarga de mercadorias ou de embarque e desembarcação de passageiros, bem como outros serviços conexos.

8. **Porto seco** – é terminal que se situa dentro ou fora de exploração portuária que serve para o armazenamento de carga, antes de desembarço aduaneiro pelas autoridades nacionais.

9. **Trabalhador portuário** – considera-se trabalhador portuário o que possuindo aptidão e qualificação profissional

exerce a sua actividade, na movimentação de cargas nos navios ou fora deles, dentro da zona de exploração portuária e tem vínculo laboral com o empregador.

10. **Trabalhador eventual** – é aquele que mediante remuneração e presta serviços a outra pessoa, ocasional ou acidentalmente.

11. **Trabalhador eventual cadastrado** – é aquele que mediante remuneração, presta serviços a outra pessoa, ocasional ou acidentalmente, e que consta dos registos de controlo da empresa ou das empresas do trabalho portuário.

12. **Zona de exploração portuária** – É o espaço situado dentro dos limites da área de jurisdição das autoridades portuárias, constituindo designadamente, por planos de água, canais de acesso, molhes e obras de protecção, cais, terminais terraplenos e quaisquer terrenos, armazéns e outras instalações.

Resolução n.º 29/2016

de 31 de Outubro

Havendo necessidade de aprovar a Política de Emprego, ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do Artigo 204 da Constituição da República, o Conselho de Ministros determina:

Artigo 1. É aprovada a Política de Emprego, em anexo, que é parte integrante da presente Resolução.

Art. 2. A presente Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se.

Aprovada pelo Conselho de Ministros, aos 06 de Setembro de 2016. — O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

Política de Emprego

“Promovendo mais e melhores empregos em Moçambique”

Definições

Para os efeitos desta Política, os termos usados definem-se do seguinte modo:

- a) **Agregado Familiar**: é constituído por uma pessoa ou um conjunto de pessoas que residem no mesmo alojamento, tenham ou não relações de parentesco, podendo ocupar a totalidade ou parte do alojamento e cujas despesas para a satisfação das necessidades essenciais são suportadas parcial ou totalmente em conjunto¹;
- b) **População Desempregada (segundo a OIT)**: é constituída por todas as pessoas de 15 anos ou mais anos que, na semana de referência, se encontravam nas seguintes condições: (i) sem trabalho, (ii) disponíveis para trabalhar e (iii) procuravam emprego²;
- i. **O Desempregado A** – aquele que, para além de satisfazer os primeiros dois critérios acima mencionados, procurou activamente o emprego;

¹ INE (2015) – Boletim Trimestral do INCAF_I Trim 2015

² IFTRAB (2004/2005)

- ii. O Desempregado B – aquele que, embora satisfizesse os primeiros dois critérios acima mencionados, não procurou activamente o emprego.
- c) **População Desempregada (segundo a definição nacional)** – é constituída por todas as pessoas de 15 anos ou mais anos que, no período de referência, estavam na situação de população desocupada (desocupada segundo a OIT), incluindo as pessoas (ora consideradas como Desempregado C), que se encontravam nas seguintes condições:
- Trabalhadores ocasionais;
 - Trabalhadores por conta própria sem empregados e sem trabalho regular;
 - Trabalhadores familiares sem remuneração, que não trabalharam no período de referência;
 - Trabalhadores por conta própria sem empregados, com trabalho regular, mas que não exerceram a sua actividade no período de referência por razões económicas (falta de material, capital, avaria de equipamento, época de pousio, etc.)³.
- d) **Emprego:** é a medição que quantifica as pessoas, num intervalo definido de idades (acima de 15 anos), que trabalharam mediante remuneração (incluindo negócios, compensações e remunerações em espécie) durante um dado período de referência; ou que estavam temporariamente ausentes do trabalho por motivos específicos como a doença, a maternidade, a licença parental, as férias, a formação ou o conflito laboral⁴;
- e) **Empregabilidade:** o termo refere-se às competências e às qualificações móveis que reforçam a capacidade individual de utilizar oportunidades de educação e de formação disponíveis para assegurar e manter um trabalho digno⁵;
- f) **Emprego/trabalho informal:** é um trabalho em que a pessoa, na lei ou na prática, não está sujeita à legislação nacional de trabalho, ao imposto sobre o rendimento, à protecção social ou ao direito a determinados benefícios do emprego e não é regulada pela legislação do trabalho⁶;
- g) **Emprego produtivo:** é o emprego que tem um retorno suficiente do trabalho prestado, que permite ao trabalhador e aos seus dependentes ter um nível adequado de consumo/rendimento que satisfaça as suas necessidades básicas.⁷;
- h) **Política de emprego:** é uma visão e um quadro concertado e coerente, ligando todas as intervenções na área do emprego e todos os grupos de interesse num determinado país⁸;
- i) **População economicamente activa (PEA) ou força de trabalho:** é o número total de pessoas com 15 anos ou mais anos de idade que, no período de referência, se encontravam na situação de população ocupada (trabalhavam ou tinham emprego), ou na situação de população desocupada⁹;
- j) **População não economicamente activa (PNEA):** é o número total de pessoas com 15 ou mais anos de idade que não realizaram qualquer actividade económica na semana de referência (não trabalharam, nem tinham emprego) e não procuraram fazê-lo nos dois meses anteriores à semana de referência¹⁰;
- k) **Sub-emprego:** É o número total de pessoas que trabalham, habitualmente menos de 40 horas por semana (limite estipulado de horas de trabalho) e que afirmam que aceitam trabalhar mais horas¹¹, a definição nacional exclui pessoas com emprego abaixo das suas qualificações;
- l) **Taxa de emprego (15 anos e mais anos):** é a relação entre o número de pessoas que no período de referência se encontram na situação de empregadas, fazendo parte da população economicamente activa¹²,
- $$T.E.(%) = (\text{População empregada} / \text{População economicamente activa}) \times 100;$$
- m) **Taxa de desemprego:** é calculada em termos do número de pessoas desempregadas dividido pela força de trabalho (população economicamente activa)¹³,
- $$T.D.(%) = (\text{População desempregada} / \text{População economicamente activa}) \times 100;$$
- Trabalhador assalariado: indivíduo que exerce uma actividade na empresa/ instituição nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, que lhe confere o direito a uma remuneração regular em dinheiro e/ou em espécie¹⁴;
- n) **Trabalhador por conta própria:** Pessoa que, ao exercer as suas actividades, o faz sem necessidade de emprego, cujo rendimento do seu trabalho reverte para si¹⁵;
- o) **Trabalhador familiar sem remuneração:** Trabalhador que realiza actividades económicas sem receber uma remuneração. Exemplos: pessoa que apoia familiares na machamba ou em negócios sem remuneração tanto em dinheiro, como em espécie¹⁶;
- p) **Trabalho Infantil:** é toda a actividade económica desenvolvida por crianças e por adolescentes dos 5 anos aos 17 anos de idade¹⁷;

³ Idem⁴ IFTRAB (2004/2005)⁵ Idem⁶ Idem⁷ OIT (2013) Guia para a formulação de políticas nacionais de emprego – Departamento de Políticas de Emprego⁸ Idem⁹ INE (2015) – Boletim Trimestral do INCAF_I Trim 2015¹⁰ INE (2015) – Boletim Trimestral do INCAF_I Trim 2015¹¹ IFTRAB (2004/2005)¹² INE (2015) – Boletim Trimestral do INCAF_I Trime 2015¹³ Idem¹⁴ Idem¹⁵ Idem¹⁶ INE (2015) – Boletim Trimestral do INCAF – I Trim 2015¹⁷ Idem

- q) **Trabalhador permanente:** indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem prazo ou duração indeterminada. O tempo de ausência do local de trabalho não pode ser superior a 4 meses¹⁸;
- r) **Trabalhador sazonal:** indivíduo com contrato a termo, cujo trabalho é exercido em determinadas épocas do ano, sempre no mesmo período ao longo dos anos¹⁹;
- s) Não pode ser considerado temporariamente ausente do seu local de trabalho, porque não tem um vínculo firme com o seu empregador²⁰.

1. Introdução

O desempenho económico de Moçambique nas últimas duas décadas tem sido bastante positivo, tomando como referência as taxas de crescimento do PIB que se têm situado acima de 6% anuais.

As razões subjacentes a este desempenho são várias, sendo as principais o grande fluxo de investimento directo estrangeiro concentrado em sectores como minas, construção e telecomunicações, a ajuda externa ao desenvolvimento que tem vindo a complementar o Orçamento do Estado, possibilitando a realização de investimentos importantes em infra-estruturas económicas e sociais; e um sector agrícola que tem representado cerca de um quarto do PIB.

Estes avanços também foram possíveis graças a um aparelho de governação democrático, melhorado ao longo do tempo e que facilitou o aproveitamento do potencial de desenvolvimento económico. Uma gestão sólida da inflação e da estabilidade de preços finalmente ajudou na criação de um ambiente propício a uma expansão adicional dos investimentos existentes e à atracção de novos.

No entanto, apesar deste desempenho, a redução da pobreza ainda constitui o maior desafio do país, pois mais de metade da população ainda vive abaixo do limiar da pobreza que, em parte, se deve à natureza do crescimento económico, cada vez mais dependente de megaprojectos intensivos em capital, financiado por recursos externos, concentrados na indústria extractiva dependentes dos mercados de *commodities*.

Este padrão de crescimento não foi capaz de transformar a estrutura da economia, que permanece estritamente voltada para a agricultura de subsistência.

Como reconhecido em vários instrumentos de governação, o crescimento económico sustentável e inclusivo, cujo elemento-chave é a geração de mais postos de trabalho, constitui um imperativo no âmbito dos esforços de redução da pobreza.

É neste contexto que se consubstancia a necessidade de uma Política de Emprego que harmonize as abordagens sectoriais existentes e articule com clareza as medidas estratégicas de promoção de emprego, estruturadas em oito pilares, nomeadamente: (i) Desenvolvimento do capital humano; (ii) Criação de novos postos de trabalho; (iii) Harmonização e priorização de políticas sectoriais; (iv) Promoção de trabalho digno, produtivo e sustentável; (v) Melhoria do Sistema de Informação do Mercado de Trabalho; (vi) Saúde ocupacional, higiene e segurança no trabalho; (vii) Fortalecimento da cooperação internacional e (viii) Assuntos transversais.

A presente Política de Emprego, reafirma os esforços de redução da pobreza, através da implementação de medidas estratégicas

que capacitem os moçambicanos a tornarem-se cidadãos plenos, produtivos e membros da economia de mercado, por direito, devendo ser considerada um instrumento de orientação, para as estratégias e instrumentos políticos disponíveis a nível sectorial, com vista a influenciar significativamente a dinâmica de criação de emprego no país.

A operacionalização desta política será feita no âmbito do Sistema Nacional de Planificação, através do Cenário Fiscal de Médio Prazo, do Plano Económico e Social e do Orçamento do Estado.

2. Enquadramento

A formulação da presente política insere-se num conjunto de esforços globais, continentais e regionais de promoção de emprego. Aliás, a promoção do emprego é um desafio que vem assumindo centralidade na agenda governativa de numerosos países, por constituir um dos melhores mecanismos de transmissão dos ganhos do crescimento económico às populações.

A Política de Emprego é sustentada por princípios consagrados na Constituição da República de Moçambique, que estabelece que o "trabalho é a força motriz do desenvolvimento e é dignificado e protegido".

A Lei do Trabalho, a Lei da Protecção Social, a Lei de Educação Profissional, os Regulamentos de Contratação da Mão-de-obra Estrangeira e sobre Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, são instrumentos que estabelecem o regime jurídico aplicável ao sector laboral e foram também considerados na formulação da presente Política.

Igualmente, a presente Política teve em consideração, de entre outros instrumentos programáticos como a Agenda 2025, a Estratégia Nacional de Desenvolvimento, a Política Nacional da Juventude, a Estratégia de Emprego e Formação Profissional 2006-2015, o Programa Quinquenal do Governo 2015-2019 e a Estratégia de Desenvolvimento das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

A formulação da Política de Emprego foi inspirada nas disposições expressas num conjunto de instrumentos orientadores de cariz internacional, que contribuem para a área do emprego, sendo de destacar:

- a) A Declaração Universal dos Direitos do Homem, 1948, que estipula que "toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à protecção contra o desemprego";
- b) Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável 2030, dos quais se destaca o relativo à promoção do crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, ao emprego pleno e produtivo e ao trabalho digno para todos;
- c) As recomendações da Cimeira Extraordinária dos Chefes de Estado e de Governo da União Africana sobre o emprego e a pobreza, realizada em Setembro de 2004, em Ouagadougou;
- d) As decisões tomadas na Conferência da União Africana, em Julho de 2011, em Malabo, incluindo a redução do desemprego jovem em, pelo menos, dois por cento (2%) por ano durante os próximos cinco anos, de acordo com o Plano de Acção da União Africana para a Década da Juventude 2009-2018;

¹⁸ II-TRAB (2004/2005) – INE. Inquérito Integrado à Força de Trabalho – Relatório Final

¹⁹ Idem

²⁰ Idem

- e) A Convenção (n.º 122) da OIT, 1964, sobre Política de Emprego;
- f) A Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008;
- g) O Pacto Mundial sobre o Emprego, de 2009;
- h) A Convenção (n.º 29) da OIT, 1930, sobre o Trabalho Forçado;
- i) A Convenção (n.º 81) da OIT, 1947, sobre a Inspeção do Trabalho;
- j) A Convenção (n.º 138) da OIT, 1973, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego;
- k) A Convenção (n.º 182) da OIT, 1999, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil;
- l) A Convenção (n.º 102), 1952, sobre Segurança Social.

3. Análise Situacional

3.1. Situação e Perspectivas da Economia

Quando Moçambique se tornou independente em 1975, a economia colonial atravessava uma grave crise, com reflexos directos sobre o país. Ao mesmo tempo, o colonialismo deixou uma nação com elevadas taxas de analfabetismo, na ordem dos 98%, e uma exclusão quase completa dos moçambicanos da posse ou da gestão de sectores económicos, dos mais pequenos aos de grande dimensão.

Os primeiros anos de independência foram também caracterizados por uma economia centralmente planificada, de modelo socialista, com ênfase no empoderamento dos trabalhadores e a sua união em cooperativas de produção e gestão colectiva. As forças internas que se opunham a este modelo de desenvolvimento, com o apoio e a intervenção directa, particularmente dos países vizinhos, que então ainda governados por regimes minoritários, iniciaram e conduziram uma guerra de desestabilização política e destruição de infraestruturas económicas e sociais. Como resultado, a década de 1980 foi marcada por uma recessão na economia, pela queda da produção nacional, sobretudo no campo, e pela concentração das populações nas zonas urbanas.

Com vista a inverter a situação, o Governo de Moçambique foi introduzindo medidas macro-económicas e, com o apoio do financiamento externo, o PIB cresceu em média cerca de 7,0% ao ano (1997-2014) e a taxa de inflação situou-se em apenas 1 dígito, contrariamente aos casos extremos de 163% em 1987 e 70,1% em 1994.

A partir de 2008, Moçambique esteve também exposto a factores exógenos como as calamidades naturais, a subida de preços dos combustíveis e dos bens alimentares essenciais, particularmente dos cereais e a apreciação do dólar americano em 2015, no mercado mundial.

Grande parte do crescimento registado no período entre 1997 e 2014 foi impulsionado pelo financiamento externo que chegou a atingir cerca de 70% do orçamento público nos anos 1990. O Relatório Anual do Banco de Moçambique de 2014, indica uma redução da dependência do financiamento externo para aproximadamente 40%, embora ainda seja necessário apoio externo.

O crescimento da economia tem sido também impulsionado pelo crescimento da formação do capital fixo, através de capitais

privados, principalmente das empresas de mineração e de capital público, resultantes da aplicação das receitas públicas e do investimento externo.

No entanto, apesar do crescimento da formação do capital fixo, a balança de pagamentos ainda apresentava um saldo negativo de cerca de 7,0 bilhões de dólares, em 2014, devido essencialmente às importações de bens e serviços, contra um volume de exportações de 3 bilhões de dólares²¹.

É importante realçar que uma das características essenciais das exportações nacionais é o facto de mais de metade ser constituída por recursos minerais, particularmente o alumínio, o carvão mineral e o gás que, até à actualidade, é exportado quase na sua totalidade para a África do Sul.

Há perspectivas de aumento das exportações ao longo dos próximos anos, prevendo-se a sua aceleração, possivelmente a partir de 2020, com o início da produção do gás natural na Bacia do rio Rovuma.

Do ponto de vista de produção, há uma tendência de redução da contribuição do sector agrícola no rendimento nacional a favor de sectores como a extracção mineral, alguma manufactura, serviços financeiros e outros serviços ligados à produção e ao fornecimento de energia.

O factor-chave para o crescimento da produção (fora dos mega-projectos, que são maioritariamente financiados externamente e se têm concentrado no sector da mineração) é a disponibilidade de financiamento interno. A liberalização do sector financeiro permitiu a entrada de mais bancos comerciais no país. Actualmente existem na praça, cerca de 20 instituições bancárias, para além dos serviços de câmbio de moeda estrangeira e de microfinanças. Trata-se de um avanço para o aumento da poupança nacional, para a facilidade dos pagamentos entre indivíduos e instituições, e também para a criação de novos postos de trabalho. No entanto, prevalece a dificuldade do sector financeiro em equilibrar o mercado, a procura e oferta (grandes projectos) de crédito, reflectindo-se nas altas taxas de juro praticadas pelo mercado.

Indicadores Sociais

A Terceira Avaliação Nacional da Pobreza²², de 2008/9, sobre os indicadores macro-económicos e bem-estar, sugere uma tendência de inelasticidade do crescimento do emprego em relação ao crescimento do produto.

De facto, enquanto o crescimento económico se manteve num ritmo constante de crescimento de cerca de 7% por ano (2000-2015), as estimativas da pobreza disponíveis mostraram uma estagnação em cerca de 54%, comparativamente a 2002/3. Dado que este resultado se deveu, em parte, ao efeito dos choques externos de 2008, como a subida do preço internacional dos combustíveis e dos cereais, e as calamidades naturais, considera-se que a economia ainda precisa de re-estruturação e de maior robustez para enfrentar o impacto da instabilidade no mercado internacional e garantir a absorção de maior número de trabalhadores no mercado de trabalho e, dessa forma, assegurar melhores condições de vida para as populações.

No entanto, existem outros elementos do bem-estar que mostraram uma tendência positiva. O relatório sobre o Desenvolvimento Humano de 2015, indica que o índice de desenvolvimento humano (IDH) tem melhorado. Em 1990, o

²¹ IMF (2015), Republic of Mozambique: Fourth Review under the Policy Support Instrument. IMF Country Report Nr. 15/223 – Balança de Pagamentos, Indicadores Seleccionados.

²² MPD (2010) – Pobreza e Bem-Estar em Moçambique: A Terceira Avaliação Nacional

H foi estimado em 0,218 e, em 2014, passou para 0,416. Os fatores que influenciaram estes resultados foram o aumento da dolarização, do PIB e da esperança de vida (PNUD, 2015). Outros indicadores do bem-estar são reportados pelo relatório Inquérito aos Orçamentos Familiares dos períodos 2008/9 e 14/15:

- a) O aumento da posse de bens duráveis pelas famílias;
- b) A melhoria das condições de habitação pela redução de famílias, residindo em habitações precárias de 49,1% para 32,6% (habitações de caniço e de pau maticado);
- c) Aumento de famílias que consomem água de fontes seguras de 40,5% para 50,9%;
- d) Aumento do acesso à electricidade e a outras fontes modernas de iluminação de 14% para 25%;
- e) Melhoria de saneamento de 16% para 27%;
- f) O aumento de famílias com acesso mais próximo à água (em 3,5%, menos de 30 minutos), aos mercados (em 10,2 %) e ao transporte público (11,1%), e,
- g) A redução da taxa de analfabetismo de 49,9% para 44,9%.

Da população economicamente activa, o Relatório do PNUD indica que cerca de 86% vive com menos de US\$2 por dia. Isto significa um rendimento mensal de cerca de 300 Meticais (se considerada uma família com uma média de 5 membros), o que lecte o alto nível de informalidade.

3.1.1. Emprego

Com as reformas implementadas com a adesão do país ao Programa de Ajustamento Estrutural do Fundo Monetário Internacional nos finais da década de 1980, nem todos os ramos de actividade conseguiram tirar vantagem. Enquanto os sectores como o da construção, serviços, transportes, hotéis e turismo registaram um grande crescimento, a rápida liberalização dos preços levou a que aquelas empresas que dependiam de preços ministrativos perdessem a sua sustentabilidade. Por exemplo, a indústria de processamento da castanha de caju da região sul do país encerrou. A liberalização do comércio expôs o fraco nível de competitividade internacional do sector do vestuário, que encerrou grande parte das suas fábricas.

A privatização deixou o Estado com menos de uma dezena de empresas de utilidade pública²³, um número similar de empresas estatais, para além das empresas com participação do Estado. Em todas as empresas privatizadas sobreviveram ou cresceram no seu ramo de actividade. Todo este processo teve implicações no ponto de vista do emprego.

Analisando a estrutura do PIB por sector e o crescimento do empresariado, verifica-se uma mudança da alocação da força de trabalho. Entre 1980 e 2015, a proporção da população no sector agrícola reduziu em cerca de 21%, a favor de sectores como o comércio e finanças, administração pública, manufactura e outros ramos.

Isto quer dizer que o sector não agrícola tem sido o mais atractivo para a força de trabalho, particularmente para os jovens do sexo masculino (79% das mulheres estão empregadas no sector agrícola, contra 64% dos homens).

Por categoria ocupacional, a informação do relatório do IOF 2014/15 indica que a principal fonte do emprego tem sido o auto-emprego (73,1% da PEA). O peso do trabalho assalariado tem tido uma tendência cada vez mais decrescente. Dos cerca de

30% na década de 1980, aquando do IOF 2014/15, o trabalho assalariado representava apenas cerca de 20% da PEA, tornando o sector privado o maior empregador (10,9%), essencialmente da população do sexo masculino (uma diferença de cerca de 10% entre homens e mulheres).

Segundo as estimativas do INE (2015), aproximadamente 15% da população economicamente activa está empregada como trabalhadores familiares sem remuneração (8,5% entre os homens e 21,0% entre as mulheres). 7,3% são trabalhadores sazonais e outros 9,0% são trabalhadores ocasionais.

No total, cerca de um quarto da PEA trabalhava:

- a) Por conta própria, sem trabalho regular;
- b) Por conta própria, sem exercer as suas actividades por razões económicas;
- c) Como operadores agrícolas, que não exerciam a sua actividade por razões económicas;
- d) Ou não havia trabalhado durante a semana de referência.

Não obstante haver boas perspectivas de criação de centenas de milhares de oportunidades de emprego pelos grandes projectos no sector energético e unidades produtivas que irão operar nas respectivas cadeias de valor, essas oportunidades não serão suficientes para absorver o crescente número de pessoas, particularmente jovens, que procuram emprego, considerando a actual taxa de crescimento populacional na ordem de 2,4% por ano.

3.1.2. O Desemprego e o Subemprego

Embora não exista um sistema de informação sobre o mercado de trabalho eficiente, que torne possível a análise dos dados periódicos, os últimos Inquéritos ao Orçamento Familiar revelam que a taxa de desemprego cresceu de 18,7% em 2004, para 25,3% em 2015, (taxa de 47,7% para a faixa etária entre os 15 e 19 anos).

As taxas de desemprego são mais elevadas nas áreas urbanas, especialmente entre jovens e mulheres. Há diferenças importantes de género na concentração da força de trabalho por sector: 90% das mulheres activas trabalham na agricultura, em comparação com 70% da população activa masculina.

Estima-se ainda que a taxa de subemprego esteja acima dos 87%. Além disso, 78% da mão-de-obra está envolvida na agricultura, em grande medida na agricultura de subsistência e em actividades informais, o que aumenta a probabilidade dos trabalhadores estarem sujeitos a condições de trabalho vulneráveis. Esta tendência poderá agravar-se a curto e a médio prazo, devido a uma força de trabalho jovem e em rápido crescimento, que vai fazer a sua transição para o mercado de trabalho. Devido a razões de fertilidade, que não estão a decrescer suficientemente, as projecções actuais estimam que a população vai continuar a crescer a um ritmo médio de 2,3% ao ano, até 2050.

3.1.3. Educação

Entre 1994 e 2012, a taxa de escolarização bruta aumentou de 62% para 110% no nível primário, e de 7% para 26% no nível secundário. Duas importantes desigualdades persistem no sector da educação: um *gap* significativo de género nas aprovações e nas taxas de escolarização (as taxas de iliteracia de adultos entre as mulheres são muito mais elevadas do que entre os homens tendo sido de 70% e 49%, respectivamente, entre 2002-2006). Os progressos globais de educação apresentam diferenças regionais notáveis, associadas aos níveis de pobreza²⁴.

Globalmente, o acesso ao ensino secundário é limitado e as taxas de conclusão do ensino secundário continuam a ser muito baixas, de apenas 13%²⁵. Além disso, os conteúdos do ensino não correspondem às necessidades do mercado de trabalho. De modo similar, a educação profissional é também pouco abrangente e ineficaz, e não corresponde às necessidades do mercado de trabalho²⁶.

Para reverter estas situações, o governo realizou reformas no sector da educação. Na educação profissional, as reformas governamentais culminaram com a aprovação recente da Lei de Educação Profissional, que visa melhor responder às necessidades do mercado.

Em suma, as tendências do mercado de trabalho acima apresentadas estão na origem e justificam a elaboração e implementação de uma Política de Emprego, visando a criação de mais e melhores empregos em Moçambique.

Visão, Missão e Objectivos

4.1. Visão e Missão

Visão

Mais e melhores empregos para os moçambicanos.

Missão

Orientar o crescimento económico de Moçambique para que seja inclusivo, gerador de emprego, contribuindo para a valorização do trabalho, transformação estrutural, diversificação e alargamento da base económica do país.

4.2. Objectivo geral e objectivos específicos

4.2.1. Objectivo geral

Promover a criação de emprego, empregabilidade e sustentabilidade do emprego, contribuindo para o desenvolvimento económico e social do país e bem-estar dos moçambicanos.

4.2.2. Objectivos específicos

- Estimular e contribuir, directa ou indirectamente, para a criação de novos postos de trabalho, sobretudo no sector privado, garantindo o emprego digno para os moçambicanos;
- Promover e apoiar programas e iniciativas que contribuam para o aumento da produção, da produtividade, da competitividade e do desenvolvimento do capital humano, aumentando a oferta e melhorando os programas de formação profissional, alinhando-os com as exigências do mercado de trabalho, para permitir uma maior absorção da mão-de-obra local;
- Contribuir para a criação de condições institucionais que concorram para a melhoria do funcionamento do mercado de trabalho, tanto do lado da oferta, como do da procura;
- Melhorar e assegurar a implementação eficaz de leis e regulamentos sobre o uso da mão-de-obra estrangeira, valorizando a mão-de-obra local e criando condições para a transferência de conhecimento trazido pela mão-de-obra estrangeira, de modo a suprir as carências internas de certas competências;

e) Assegurar a harmonização das políticas sectoriais e fortalecer o quadro institucional para o emprego e o auto-emprego; e

f) Contribuir para o fortalecimento da cooperação internacional para atrair mais investimentos, criar mais postos de trabalho, aumentar a renda e melhorar as condições de vida dos moçambicanos.

5. Pilares e Medidas Prioritárias

A política de emprego é constituída por 8 pilares e um conjunto de medidas, que asseguram o aumento das oportunidades e a garantia da estabilidade do emprego, da produção, da produtividade, da competitividade, contribuindo assim para o desenvolvimento económico e social e para o bem-estar dos cidadãos. As medidas enquadram-se nos seguintes pilares:

Pilar 1: Desenvolvimento do Capital Humano

Pilar 2: Criação de Novos Postos de Trabalho

Pilar 3: Harmonização e Priorização de Políticas Sectoriais

Pilar 4: Promoção de Trabalho Digno, Produtivo e Sustentável

Pilar 5: Melhoria do Sistema de Informação do Mercado de Trabalho

Pilar 6: Saúde Ocupacional, Higiene e Segurança no Trabalho

Pilar 7: Fortalecimento da Cooperação Internacional

Pilar 8: Assuntos Transversais

5.1. Pilar 1: Desenvolvimento do Capital Humano

5.1.1. Medidas sobre a Empregabilidade

Neste domínio pretende-se promover o aumento de capacidades, competências e habilidades dos trabalhadores, de modo a disponibilizar-se mão-de-obra qualificada e capaz de assegurar elevados níveis de produção e de produtividade.

Principais linhas de acção

- Promover programas e iniciativas de educação e formação profissional orientados para as necessidades de desenvolvimento do país e adequados às exigências do mercado de trabalho;
- Promover programas especiais de formação para jovens, dirigidos ao saber fazer, especialmente nas áreas económicas prioritárias;
- Incentivar e promover a capacitação contínua dos trabalhadores;
- Assegurar a expansão da rede de educação, em particular, a das escolas profissionais e dos institutos técnicos, orientados para vocações que permitam maximizar o uso de recursos locais e a promoção de emprego;
- Alargar o apoio a programas e a acções de estágios pré-profissionais e profissionais, e introduzir programas ocupacionais; e
- Promover acções de divulgação de informação sobre os fundos existentes para a promoção do auto-emprego dos jovens.

5.1.2. Medidas sobre o Trabalho Migratório e Transferência do Conhecimento e "know-how"

Neste domínio pretende-se contribuir para a protecção dos direitos dos trabalhadores emigrantes, assegurar a implementação

²⁵ AfDB. (2011). Republic of Mozambique: Country strategy Paper 2011-2015. Tunis.

²⁶ Sparreboom T. and Staneva A. (2014).

efectiva dos regulamentos existentes, garantir a reintegração dos trabalhadores emigrantes e a transferência de conhecimentos dos trabalhadores estrangeiros para os nacionais.

Principais linhas de acção

- a) Assegurar a obrigatoriedade de utilização de mão-de-obra nacional sempre que esteja disponível, recorrendo-se à mão-de-obra estrangeira apenas quando não houver nacionais de igual qualificação e experiência;
- b) Garantir a transferência de conhecimentos, habilidades e competências dos expatriados para os nacionais;
- c) Criar condições, sempre que necessário, para a reinserção no mercado de trabalho nacional, dos emigrantes moçambicanos regressados à pátria;
- d) Identificar oportunidades e estimular a emigração de moçambicanos para países onde possam aplicar e aumentar os seus conhecimentos e capacidades, aumentando assim as taxas de emprego, sobretudo de jovens trabalhadores;
- e) Facilitar a imigração de especialistas experientes para os sectores prioritários da economia, nos quais não seja possível a curto e a médio prazo suprir, apenas com especialistas moçambicanos, as necessidades de crescimento económico; e
- f) Assegurar o cumprimento da lei e a protecção dos direitos dos trabalhadores imigrantes legais e temporários (expatriados), através de uma mais efectiva implementação dos regulamentos sobre trabalho de expatriados.

5.2. Pilar 2: Criação de novos postos de trabalho

5.2.1. Medidas macro-económicas

Neste domínio, pretende-se assegurar que as políticas macro-económicas contribuam para a expansão de oportunidades de trabalho e emprego, minimizando os efeitos negativos da globalização sobre o mercado de trabalho nacional.

Principais linhas de acção

- a) Assegurar que as políticas monetárias e fiscais desempenhem um papel preponderante para o crescimento e desenvolvimento da economia moçambicana e para a expansão das oportunidades de emprego e geração de rendimento;
- b) Garantir que o crescimento rápido da economia seja impulsionado pelo crescimento de oportunidades de emprego altamente produtivas e sustentáveis, assegurando que os indicadores macro-económicos, bem como os indicadores sociais, reflectam a redução das taxas de desemprego e de pobreza;
- c) Assegurar a alocação de recursos no Orçamento do Estado que contribuam para gerar resultados positivos em matéria de emprego;
- d) Garantir que a gestão macro-económica esteja de acordo com os objectivos do crescimento de um empresariado interno e criador do emprego;
- e) Promover a redução dos níveis de dependência externa e a realização de transformações estruturais, para estimular a economia e o funcionamento eficiente dos mercados, em parceria com o sector privado e outros grupos de interesse, assegurando a robustez dos padrões de desenvolvimento económico e, por via disso, a estabilidade do emprego;
- f) Incentivar o Investimento Directo Estrangeiro (IDE) através de medidas multisectoriais e concertadas para a melhoria do ambiente de negócios e a

competitividade de Moçambique, principalmente na região; envolver os empregadores na identificação dos obstáculos para a melhoria do ambiente de negócios;

- g) Desenvolver políticas financeiras para expandir as oportunidades de emprego, com vista a aumentar as fontes de financiamento das MPME, incentivando as instituições financeiras privadas a melhorar os seus serviços de apoio ao crédito para as MPME; e
- h) Facilitar a passagem de trabalhadores do sector informal para o formal, através da sua melhor informação sobre os benefícios que podem adquirir, a formação profissional, a introdução de instrumentos financeiros e os produtos inovadores e inclusivos, por exemplo, facilitando maior acesso ao financiamento para a agricultura e a pecuária.

5.2.2. Medidas de Estímulo à Criação de mais Empregos

No domínio da criação de mais empregos pretende-se orientar os sectores da economia a potenciarem medidas para o aumento de postos de trabalho, assegurando emprego para os moçambicanos em idade activa.

Principais linhas de acção

- a) Melhorar a eficiência e a eficácia dos fundos públicos destinados à promoção de emprego;
- b) Promover investimento em infra-estruturas públicas que beneficiem o desenvolvimento urbano e rural; e
- c) Continuar o diálogo entre o Governo e as instituições financeiras privadas para tornar o acesso ao crédito para as MPME mais fácil, célere e seguro.

5.2.3. Medidas sobre a Economia Informal

Neste domínio pretende-se estimular o apoio à economia informal, facilitando a sua transformação em economia formal, promovendo assim, mais empregos dignos e estáveis.

Principais linhas de acção

- a) Desenvolver um plano de acção para a economia informal e um quadro legal que facilite a sua transformação em economia formal;
- b) Promover medidas que aumentem o acesso ao crédito ao sector informal;
- c) Aumentar a oferta de formação sobre empreendedorismo;
- d) Melhorar o cumprimento das leis e dos regulamentos, incluindo medidas de simplificação de procedimentos de registo; e
- e) Estender a protecção social às categorias de trabalhadores, no sector informal, que não estejam actualmente cobertas.

5.2.4. Medidas de Educação sobre o Empreendedorismo

Neste domínio pretende-se contribuir para a robustez da cultura do empreendedorismo, especialmente entre jovens e mulheres, facilitando a sua transição da educação para o mundo de trabalho, por forma a estimular a inovação e a criação de emprego.

Principais linhas de acção

- a) Fortalecer a educação sobre o empreendedorismo no Sistema Nacional de Educação;
- b) Promover a inovação e programas de aprendizagem vocacional para as MPME proporcionarem, sobretudo aos jovens e às mulheres, oportunidades para o desenvolvimento do empreendedorismo e de competências básicas sobre gestão de negócios; e
- c) Aumentar a capacidade de provedores de serviços de apoio ao desenvolvimento das MPME.

5.2.5. Medidas sobre o Investimentos e o Conteúdo Local

Neste domínio pretende-se incentivar a maximização de oportunidades de emprego e de formação profissional para as comunidades residentes nos locais onde são implantados projectos de investimento económico.

Principais linhas de acção

- a) Assegurar que o conteúdo local seja incorporado nos projectos de investimento e se aplique a toda a cadeia de valor, além da criação de mais postos de trabalho e da transferência de conhecimento para os locais;
- b) Adoptar medidas que encorajem os investidores estrangeiros a incluírem a participação de investidores nacionais nos seus empreendimentos;
- c) Incluir no diálogo social entre os investidores e as comunidades locais questões relativas ao aumento da empregabilidade, da capacitação profissional, do desenvolvimento e da participação das MPME locais na cadeia de fornecimento dos grandes projectos;
- d) Promover a responsabilidade social corporativa, visando contribuir para o bem-estar das comunidades que permitem às empresas operarem e rentabilizarem os seus negócios, bem como o investimento social, a auditoria social e as iniciativas sustentáveis;
- e) Utilizar a responsabilidade social corporativa como um catalisador de recursos adicionais para as comunidades desenvolverem iniciativas de geração de renda e de postos de trabalho, bem como para estimular a adopção de métodos e de técnicas de produção mais eficientes; e
- f) Criar incentivos para o empreendedorismo em sectores auxiliares (industrial e de serviços), que se desenvolvam à volta dos grandes investimentos, para servir os sectores âncora e estruturantes da economia, tais como energia, telecomunicações, transportes e infra-estruturas, criando assim, mais postos de trabalho.

5.2.6. Medidas sobre o Emprego para Jovens

Neste domínio pretende-se incentivar investimentos para absorver a força de trabalho maioritariamente jovem, estimular a formação profissional de jovens e a mobilidade da oferta de mão-de-obra de acordo com as necessidades dos investimentos.

Principais linhas de acção

- a) Incentivar o empreendedorismo juvenil apoiado por programas de formação com maior incidência nas zonas rurais e as oportunidades de acesso ao crédito, assegurando-se o seu acompanhamento;
- b) Identificar oportunidades e investir na formação de jovens, dentro e fora do país, para sectores de actividade com potencial para contribuir para o uso de novas tecnologias e ocupação em novas profissões;
- c) Conceber programas profissionais de indução, de informação e de orientação profissional, para auxiliar os jovens a adquirirem as informações necessárias e relevantes para a tomada de decisões informadas sobre as escolhas relativas à transição para o trabalho;
- d) Aumentar a oferta de estágios pré-profissionais;
- e) Estimular a mobilidade profissional e geográfica dos trabalhadores para as profissões e regiões onde haja oferta de emprego; e
- f) Promover a criação de incubadoras de empresas para os jovens.

5.3. Pilar 3: Harmonização e Priorização de Políticas Sectoriais

Neste domínio pretende-se promover a harmonização das políticas sectoriais para assegurar a criação de mais postos de trabalho e o aumento da empregabilidade e da estabilidade do emprego.

As medidas imediatas visam responder à necessidade de redução do nível elevado de desemprego, adoptando programas de intervenção especial orientados para atrair investimento intensivo em mão-de-obra, criar emprego nos sectores prioritários (agricultura e pescas, indústria, turismo e recursos minerais e energia) e aumentando, substancialmente os orçamentos dos sectores prioritários.

Principais linhas de acção

- a) Melhorar o diálogo multisectorial, tendo em vista a análise das políticas e das estratégias sectoriais existentes, as preocupações com a criação de emprego e a maximização dos resultados do emprego na implementação destas políticas;
- b) Estimular o sector privado que constitui o principal gerador de emprego, através da melhoria do ambiente de negócios;
- c) Incluir nas políticas sectoriais os requisitos que integram os relevantes padrões internacionais orientados para a criação de trabalho digno (não discriminação, justiça salarial, inclusão, formação e transferência de conhecimento); e
- d) Orientar os sectores da (i) Agricultura, (ii) Pescas (iii) Indústria Transformadora, (iv) Comércio, (v) Recursos Minerais e Energia e (vi) Turismo já identificados na Estratégia Nacional de Desenvolvimento (ENDE) como apresentando grande potencial para a criação da riqueza nacional, para um maior enfoque na criação de emprego.

5.3.1. Agricultura e Pescas

Neste domínio, pretende-se dinamizar o sector da agricultura e das pescas, dado o seu potencial na geração de postos de trabalho.

Principais linhas de acção

- a) Manter e expandir o enfoque e os investimentos para o desenvolvimento da agricultura e agro-negócios, bem como o desenvolvimento de infra-estruturas como a base para uma economia moderna e competitiva;
- b) Remover os obstáculos para a criação de emprego no sector agrícola e consolidar o papel do Estado na protecção dos direitos de uso e aproveitamento da terra; e
- c) Aproveitar o potencial pesqueiro para promover o aumento da contribuição do sector das pescas e aquacultura na criação de emprego.

5.3.2. Indústria Transformadora

Neste domínio e de acordo com a Estratégia Nacional de Desenvolvimento e com Política e Estratégia Industrial, pretende-se complementar o processo de industrialização com a "formação massiva de quadros médios e superiores em áreas técnicas e cursos profissionalizantes", esperando-se maior absorção de jovens para o emprego digno e produtivo neste sector.

Principais linhas de acção:

- a) Operacionalizar a Estratégia Nacional de Desenvolvimento, assegurando a implementação efectiva das medidas definidas para o aumento do emprego no sector da indústria transformadora;

- b) Encorajar as MPME do sector industrial a investirem no agro-processamento que contribua para o aumento do valor acrescentado e incremento dos conteúdos locais;
- c) Incentivar as MPME a procederem à modernização dos seus processos de produção; e
- d) Estimular o desenvolvimento da indústria transformadora para o aumento do valor acrescentado, da produtividade e da competitividade da economia nacional.

5.3.3. Recursos Minerais e Energia

Neste domínio pretende-se potenciar as empresas a treinarem os seus recursos humanos, a promoverem a transferência de conhecimentos e capacidades para os moçambicanos, a inserirem-se nas cadeias de valor, principalmente das áreas económicas prioritárias, e a acrescentarem valor aos produtos locais.

Principais linhas de acção

- a) Assegurar estímulos para a atracção de mais investimentos que sirvam de alavanca ao surgimento de MPME na sua cadeia de valor;
- b) Assegurar localmente a transformação primária dos recursos minerais;
- c) Instar os investidores a comparticiparem na formação técnico-profissional dos candidatos a emprego e dos trabalhadores em exercício;
- d) Promover nas empresas que usam mão-de-obra estrangeira a transferência de *know-how* para os moçambicanos; e
- e) Garantir a electrificação e segurança no fornecimento de energia, visando facilitar a criação de MPMEs nas comunidades e alargar as oportunidades de emprego.

5.3.4. Turismo e Cultura

Neste domínio pretende-se expandir o investimento e diversificar a indústria do turismo para o aumento da renda e para a promoção de emprego.

Principais linhas de acção

- a) Estender as medidas activas de promoção de emprego para o sector do turismo;
- b) Melhorar a qualidade da mão-de-obra e desenvolver competências para aumentar a produtividade e a competitividade no sector do turismo; e
- c) Promover o ecoturismo como forma de apoio ao desenvolvimento das indústrias culturais.

5.3.5. Desporto

Neste domínio pretende-se promover o emprego, através da massificação da prática desportiva e a profissionalização dos seus praticantes.

Principais linhas de acção

- a) Promover a formação de agentes desportivos com vista a garantir a profissionalização dos praticantes das diferentes modalidades;
- b) Garantir o cumprimento das medidas de incentivo para as instituições que apoiam a prática desportiva, visando a sua massificação; e
- c) Fazer da prática e dos eventos desportivos oportunidades para a geração de postos de trabalho.

5.4. Pilar 4: Promoção de Trabalho Digno, Produtivo e Sustentável

5.4.1. Medidas sobre a Não Discriminação, a Inclusão e o Trabalho Digno

Neste domínio pretende-se promover trabalho produtivo, de qualidade e digno, eliminar práticas de exclusão social

e discriminação no local de trabalho e, com particular incidência, assegurar a implementação do oitavo Objectivo de Desenvolvimento Sustentável.

Principais linhas de acção

- a) Garantir a observância dos direitos fundamentais dos trabalhadores;
- b) Fazer cumprir as leis, as políticas e os regulamentos, complementando as acções do Governo sobre a não discriminação, a inclusão e o trabalho digno;
- c) Garantir o direito à protecção social dos trabalhadores;
- d) Garantir salário igual para trabalho igual, sem discriminação na base de sexo, cor ou nacionalidade; e
- e) Estimular a prática de denunciar e de reportar os casos de discriminação, exclusão social ou qualquer caso de violação da lei.

5.4.2. Medidas sobre o Trabalho Infantil

Neste domínio, pretende-se contribuir para a eliminação de todas e piores formas de trabalho infantil.

Principais linhas de acção

- a) Eliminar as piores formas de trabalho infantil, em particular as que incluem a exploração sexual e o tráfico de menores, introduzindo sanções mais severas;
- b) Assegurar o controlo efectivo das disposições legais relativas ao emprego de menores;
- c) Promover incentivos para a manutenção de crianças no sistema de ensino, incluindo através de pedagogias especiais direccionadas às crianças vulneráveis;
- d) Desenhar e pôr em prática um plano de acção para o combate ao trabalho infantil de acordo com a Convenção n.º 182 da OIT; e
- e) Melhorar os programas que assegurem a implementação da estratégia de protecção social básica, dando particular atenção aos agregados familiares chefiados por crianças e por idosos com crianças sob sua responsabilidade, de modo a reduzir o ingresso prematuro de crianças no mercado de trabalho e o abandono escolar.

5.4.3. Medidas sobre o Diálogo Social

Neste domínio pretende-se incentivar o diálogo social, promovendo espaços que estimulem o aumento da produção, produtividade e melhoria do ambiente de negócios.

Principais linhas de acção

- a) Consolidar e alargar o diálogo e a concertação social tripartida para a promoção do crescimento económico e a geração de emprego; e
- b) Incentivar a negociação colectiva nas empresas e nos sectores de actividade.

5.5. Pilar 5: Melhoria do Sistema de Informação do Mercado de Trabalho

5.5.1. Medidas sobre o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho

Neste domínio pretende-se promover a melhoria do sistema de informação do mercado de trabalho, estimulando o ajustamento entre a procura e a oferta do trabalho, elevando os níveis de eficácia, eficiência e inovação.

Principais linhas de acção

- a) Melhorar o sistema de recolha de informação do mercado de trabalho e a sua acessibilidade para todos os utilizadores;
- b) Promover melhor coordenação inter-institucional e introduzir maiores níveis de eficácia, eficiência e inovação para um melhor conhecimento do mercado de trabalho;

- c) Estabelecer uma plataforma de informação sobre oportunidades de emprego e de formação técnico-profissional e vocacional, em coordenação com as instituições competentes;
- d) Desenvolver estatísticas nacionais da população, de trabalhadores emigrantes e imigrantes e suas características; e
- e) Ampliar e diversificar a informação sobre o mercado de trabalho disponível para jovens.

5.6. Pilar 6: Saúde Ocupacional, Higiene e Segurança no Trabalho

Neste domínio, pretende-se promover a saúde ocupacional, higiene e segurança no trabalho, reforçar as políticas e as práticas de não discriminação de candidatos ao emprego e trabalhadores, vivendo com doenças profissionais.

Principais linhas de acção

- a) Promover a cultura de higiene e segurança no trabalho;
- b) Promover o uso de meios e equipamentos de protecção no trabalho;
- c) Promover a prevenção e o tratamento de doenças profissionais, prestando os devidos cuidados aos trabalhadores necessitados;
- d) Promover práticas de não discriminação e não estigmatização de pessoas com doenças profissionais no recrutamento e nos locais de trabalho; e
- e) Assegurar o cumprimento da legislação relativa à saúde ocupacional, higiene e segurança no trabalho.

5.7. Pilar 7: Fortalecimento da Cooperação Internacional

5.7.1. Medidas sobre a Integração Regional e a Cooperação Internacional

Neste domínio pretende-se apoiar iniciativas que promovam a criação e a estabilidade de emprego em Moçambique, na região da África Austral e orientar a cooperação internacional para o aumento do volume de negócios e de investimentos em sectores com potencial para a criação de mais emprego.

Principais linhas de acção

- a) Promover a criação de emprego e a mobilidade da mão-de-obra a nível regional;
- b) Harmonizar o quadro nacional de qualificações e certificação profissional com os regionais;
- c) Desenvolver acções que promovam cadeias de valor com potencial para maximizar as vantagens comparativas que o país oferece a nível regional; e
- d) Negociar acordos bilaterais que promovam oportunidades de emprego e formação profissional de nacionais noutros países.

5.8. Pilar 8: Assuntos Transversais

Neste domínio, pretende-se assegurar a integração da abordagem do género, juventude, pessoas com deficiência, HIV e SIDA e ambiente e mudanças climáticas nos programas e iniciativas sectoriais orientados para a criação e a estabilidade de emprego.

5.8.1. Género

Neste domínio, pretende-se reforçar os planos e as iniciativas para a promoção do equilíbrio de género nos programas e nos projectos de desenvolvimento económico e social.

Principais linhas de acção

- a) Priorizar a educação e a formação profissional, visando contribuir para o aumento de oportunidades de emprego, tendo em conta a equidade de género;
- b) Assegurar a eliminação de casos de discriminação e de assédio sexual na procura de emprego e nos locais de trabalho; e
- c) Estimular as candidaturas de mulheres ao emprego, incluindo para as profissões tradicionalmente tidas como masculinas.

5.8.2. Pessoas com Deficiência

Neste domínio, pretende-se promover medidas com vista a facilitar o acesso das pessoas com deficiência à educação, à formação profissional e ao emprego.

Principais linhas de acção

- a) Melhorar o alcance das medidas de combate à exclusão e à estigmatização de pessoas com deficiência;
- b) Promover medidas de tratamento diferenciado às pessoas com deficiência, com vista a facilitar o seu acesso à educação, à formação e ao emprego;
- c) Criar condições para a contratação de pessoas com deficiência, adoptando ambientes de trabalho adequados; e
- d) Garantir a reconversão profissional de pessoas com deficiências resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

5.8.3. HIV e SIDA no Local de Trabalho

Neste domínio, pretende-se promover a não discriminação de candidatos ao emprego e trabalhadores, vivendo com HIV e com SIDA.

Principais linhas de acção

- a) Promover a prevenção do HIV e prestar os cuidados devidos aos trabalhadores necessitados;
- b) Promover práticas de não discriminação e não estigmatização a pessoas vivendo com o HIV e SIDA no recrutamento e nos locais de trabalho; e
- c) Assegurar o cumprimento da lei sobre pessoas com HIV e SIDA.

5.8.4. Ambiente e Mudanças Climáticas

Neste domínio, pretende-se estimular acções com impacto significativo na mitigação de mudanças climáticas, proporcionando incentivos para iniciativas que gerem empregos verdes.

Principais linhas de acção

- a) Promover iniciativas para a melhoria das condições ambientais, especialmente nas zonas rurais, através do uso de energias renováveis e incentivo à criação de MPME na indústria de reciclagem, permitindo a criação de mais postos de trabalho;
- b) Assegurar a participação e o envolvimento comunitário em acções com impacto na mitigação de mudanças climáticas, investindo e proporcionando incentivos que gerem emprego e benefícios adicionais para as comunidades locais;
- c) Adoptar medidas que assegurem a gestão sustentável e transparente dos recursos naturais e ambientais;
- d) Assegurar medidas de prevenção e mitigação dos impactos negativos causados pelos projectos de desenvolvimento;
- e) Desenvolver um plano estratégico das actividades da Economia Azul e meios de financiamento para potencializar as MPME na exploração dos recursos marinhos; e

- f) Apoiar a modernização das pescas e da construção naval com vista a garantir o aumento da competitividade das zonas costeiras e criar empregos locais sustentáveis e de qualidade.

6. Âmbito Da Implementação Da Política

6.1. Responsabilidade dos Principais Actores

6.1.1. Governo

- a) Promover um ambiente de paz e estabilidade política e social propício para o trabalho produtivo;
- b) Regular e assegurar a implementação de leis e de regulamentos sobre o trabalho, incluindo o uso de mão-de-obra estrangeira, garantindo a transferência de conhecimento e *know-how* para os trabalhadores moçambicanos;
- c) Garantir a concertação inter-sectorial na implementação da Política de Emprego, criando mecanismos indispensáveis, a todos os níveis (nacional, provincial e local), sempre que necessários;
- d) Melhorar o ambiente de negócios, visando a atracção de investidores; e
- e) Assegurar a prestação de contas da implementação da Política de Emprego;
- f) Promover valores e atitudes de integridade, ética, cultura do trabalho e de bem servir.

6.1.2. Empregadores

- a) Liderar o processo de criação de empresas sustentáveis que assegurem a criação de mais e melhores oportunidades de emprego para os moçambicanos;
- b) Impulsionar o empresariado a aumentar a produção, a produtividade, competitividade e a renda, para criar mais empregos;
- c) Incentivar a responsabilidade social e corporativa;
- d) Criar um ambiente favorável para o diálogo social ao nível das empresas e dos sectores de actividade de modo a contribuir para a paz laboral;
- e) Investir na formação profissional com vista a elevar os conhecimentos, as habilidades e as competências dos trabalhadores;
- f) Promover valores e atitudes de integridade, ética, cultura do trabalho e de bem servir.

6.1.3. Sindicatos

- a) Promover o associativismo responsável, de forma a facilitar o diálogo social no trabalho;
- b) Galvanizar o diálogo social a todos os níveis, com vista a assegurar os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, garantindo a paz e a estabilidade laboral;
- c) Aprimorar os mecanismos de funcionamento dos sindicatos, desenvolvendo acções de promoção de cultura do trabalho no seio dos trabalhadores; e
- d) Promover valores e atitudes de integridade, ética e de bem servir.

6.2. Coordenação Inter-institucional, monitoria, avaliação e comunicação

A Política de Emprego deve ser implementada através de um plano de acção quinquenal, contendo as medidas prioritárias e as

responsabilidades dos órgãos implementadores a níveis central, provincial e distrital. Estas medidas devem ser anualmente incorporadas nos planos económicos e sociais e nos orçamentos dos órgãos retromencionados.

A implementação do plano de acção é assegurada através de uma matriz de indicadores, contendo actividades, metas, indicadores, local de realização, impacto, orçamento e órgão implementador.

A monitoria do plano de acção deve ser feita usando os instrumentos que integram o Sistema Nacional de Planificação, nomeadamente os Planos Económicos e Sociais, os respectivos balanços trimestrais, semestrais e anuais.

O acompanhamento geral da implementação da Política de Emprego será assegurado pela Comissão Consultiva do Trabalho e pelo Observatório de Desenvolvimento.

A disseminação da Política de Emprego obedecerá a um plano de comunicação que tenha por objectivo envolver e mobilizar um conjunto de actores sociais.

7. Revisão da Política de Emprego

A Política de Emprego será revista e actualizada, sempre que se mostrar necessário, de modo a adequá-la às necessidades do desenvolvimento do país.

Resolução n.º 30/2016

de 31 de Outubro

Havendo necessidade de conferir maior eficiência na aprovação dos Estatutos Orgânicos dos Ministérios, Institutos e Fundos Públicos, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 46 e no n.º 1 do artigo 82, ambos da Lei n.º 7/2012, de 8 de Fevereiro, o Conselho de Ministros determina:

Artigo 1.º É delegada à Comissão Interministerial da Reforma da Administração Pública a competência para aprovar Estatutos Orgânicos dos Ministérios, Institutos Públicos e Fundos Públicos.

2. Exclui-se do disposto no número anterior os poderes de:

- a) Fixar atribuições e ou competências do instituto e fundo público;
- b) Definir o órgão de tutela e os correspondentes poderes tutelares;
- c) Estabelecer órgãos do instituto e fundo público bem como suas competências genéricas;
- d) Aprovar regimes remuneratórios ou suplementos e ou em geral tomar decisões que implicam alteração da estrutura indiciária ou da estrutura remuneratória dos cargos de direcção e chefia;
- e) Determinar as fontes de receitas e despesas do instituto ou fundo público;
- f) Determinar o destino das multas ou outras receitas cobradas; e
- g) Fixar outras matérias estranhas à organização dos ministérios, institutos e fundos públicos.

Art. 2. A presente Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se.

Aprovada pelo Conselho de Ministros, aos 20 de Setembro de 2016. — O Primeiro-Ministro, Carlos Agostinho do Rosário

Resolução n.º 31/2016

de 31 de Outubro

Havendo necessidade de aprovar os Entrepostos Comerciais de Diamantes, Metais Preciosos e Gemas e designar a empresa do Estado que deverá intervir como facilitadora na exportação ou importação de diamantes, metais preciosos e gemas, nos referidos entrepostos comerciais; ao abrigo do disposto no artigo 59 da Lei de Minas, conjugado com o artigo 19 do Decreto n.º 25/2015, de 20 de Novembro, o Conselho de Ministros determina:

Artigo 1. São criados os Entrepostos Comerciais de Diamantes, Metais Preciosos e Gemas nas Cidades de Maputo e Nacala.

Art. 2. É designada a Empresa Moçambicana de Exploração Mineira, S.A. (EMEM, SA), como a entidade facilitadora na exportação ou importação de diamantes, metais preciosos e gemas, cabendo-lhe gerir os Entrepostos Comerciais e providenciar infra-estruturas necessárias para o efeito.

Art. 3. Compete aos Ministros que superintendem as áreas de Recursos Minerais, Finanças e Comércio aprovar, por Diploma Ministerial conjunto, o estabelecimento de entrepostos comerciais em outros locais, quando estiverem criadas as condições para tal.

Art. 4. A presente Resolução entra em vigor no dia 20 de Novembro de 2016.

Aprovada pelo Conselho de Ministros, aos 20 de Setembro de 2016.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

Resolução n.º 32/2016

de 31 de Outubro

Havendo necessidade de se dar cumprimento às formalidades estabelecidas para a entrada em vigor do Acordo Bilateral entre a República de Moçambique e a República do Zimbabwe, sobre Cooperação para o Desenvolvimento, Gestão e Utilização Sustentável dos Recursos Hídricos do Sistema Hidrográfico do Púngué, ao abrigo do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República de Moçambique, o Conselho de Ministros determina:

Artigo 1. É ratificado o Acordo Bilateral entre a República de Moçambique e a República do Zimbabwe, sobre Cooperação para o Desenvolvimento, Gestão e Utilização Sustentável dos Recursos Hídricos do Sistema Hidrográfico do Púngué, assinado no dia 11 de Julho de 2016, em Chimoio, em anexo, que é parte integrante da presente Resolução.

Art. 2. O Ministério das Obras Públicas, Habitação e Recursos Hídricos é encarregue de preparar e coordenar a adopção de medidas para a implementação do presente Acordo.

Aprovada pelo Conselho de Ministros, aos 27 de Setembro de 2016.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.