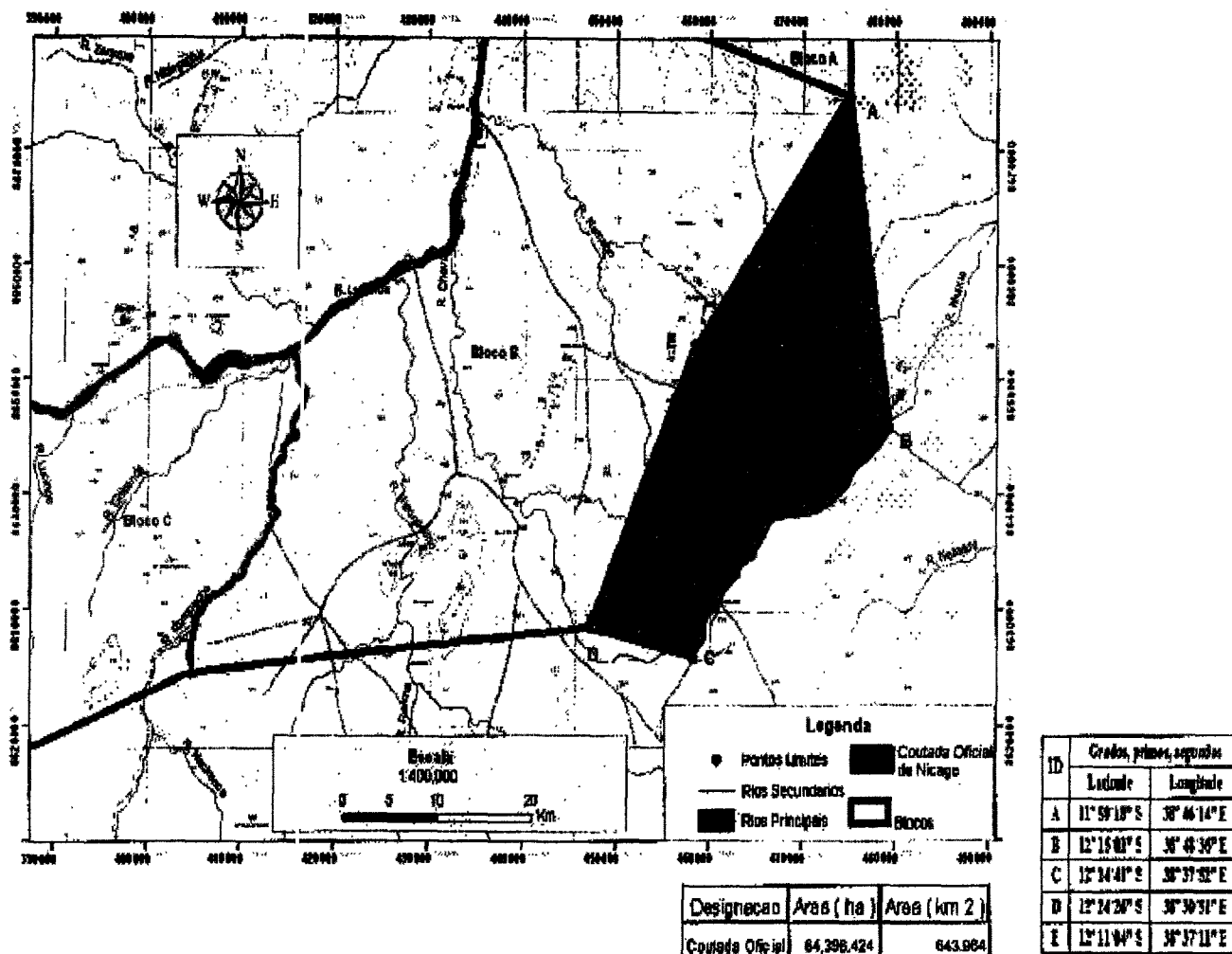


Coutada Oficial de Nicage



Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro

Tornando-se necessário regulamentar a actividade do trabalho doméstico, o Conselho de Ministros, ao abrigo do disposto nas alíneas f) e h) do nº 1 do artigo 204 da Constituição da República, conjugado com o artigo 269 da Lei do Trabalho, decreta:

ARTIGO 1. É aprovado o Regulamento do Trabalho Doméstico que faz parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. É revogada toda a legislação que contrarie o estabelecido neste Decreto.

Art. 3. O presente Decreto entra em vigor sessenta dias depois da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 9 de Setembro de 2008.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Lúisa Dias Diogo*.

Regulamento de Trabalho Doméstico

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ARTIGO 1

(Objecto)

O presente regulamento regula as relações laborais emergentes do contrato de trabalho doméstico.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. O presente regulamento aplica-se aos empregados que prestam trabalho doméstico a um agregado familiar ou equiparado.

2. Para efeitos do presente regulamento, considera-se agregado familiar ou equiparado o conjunto de pessoas que vivem de forma regular ou accidental sob o mesmo tecto.

3. O regime previsto neste regulamento aplica-se também aos empregados domésticos que prestam actividade aos agregados familiares ou equiparados, quando contratados por conta de pessoas colectivas sem fim lucrativo, sem prejuízo de as partes acordarem a aplicação do regime previsto no número seguinte.

4. O presente regulamento não se aplica ao trabalhador por conta de outrem que, apesar de prestar trabalhos domésticos, possua vínculo com uma pessoa singular ou colectiva de fim lucrativo, ou ao agregado familiar, por conta daquela.

ARTIGO 3

(Trabalho doméstico)

1. Considera-se trabalho doméstico e serviço subordinado, prestado, com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste, compreendendo nomeadamente:

- a) Confeção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;
- c) Limpeza e arrumo de casa;
- d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes;
- e) Tratamento e cuidado de animais domésticos;
- f) Realização de trabalhos de jardinagem;
- g) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores;
- h) Outras actividades acordadas.

2. Não se considera trabalho doméstico a prestação dos trabalhos, previstos no número anterior, quando se realize de forma accidental, intermitente, com autonomia ou voluntariamente.

ARTIGO 4

(Empregado doméstico)

1. Considera-se empregado doméstico aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.

2. É vedado aos empregadores admitir ao trabalho doméstico menores que não tenham completado 15 anos de idade, salvo em casos de autorização do respectivo representante legal, sendo, porém, vedada a contratação de menores com idade inferior a 12 anos.

CAPÍTULO II

Do contrato de trabalho doméstico

SECÇÃO I

Cláusulas contratuais

ARTIGO 5

(Contrato de trabalho doméstico)

Entende-se por contrato de trabalho doméstico o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas a um agregado familiar ou equiparado, e dos respectivos membros, mediante remuneração.

ARTIGO 6

(Forma)

1. O contrato de trabalho doméstico não está sujeito a forma escrita.

2. O contrato de trabalho doméstico poderá ser reduzido a escrito quando se destine à prestação de trabalhos domésticos por um determinado prazo.

3. O acordo escrito pode ser celebrado sob a forma de contrato ou de simples declaração Modelo I, em anexo, devendo conter os seguintes elementos:

- a) A identificação do empregador e do seu domicílio;
- b) A identificação do empregado;
- c) O local de trabalho;
- d) A duração do contrato;
- e) A remuneração e a forma do seu pagamento;
- f) O número de beneficiário de segurança social;
- g) A data de celebração e a assinatura das partes.

4. O contrato de trabalho doméstico considera-se celebrado por tempo indeterminado, sempre que não tenha sido acordada a existência de um prazo.

ARTIGO 7

(Contrato a prazo certo ou incerto)

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a prazo certo ou incerto.

2. A duração do contrato de trabalho doméstico celebrado a prazo certo, incluindo as respectivas renovações, não pode exceder o período de 2 anos.

3. O contrato de trabalho doméstico só pode ter duas renovações, considerando-se automaticamente renovado, se o empregado doméstico se mantiver ao serviço para além do prazo estabelecido.

4. O contrato de trabalho doméstico a prazo certo converte-se em contrato por tempo indeterminado, se o empregado doméstico continuar ao serviço após a data do seu termo ou da sua última renovação.

5. O contrato de trabalho doméstico é celebrado a prazo incerto, quando as partes fazem depender a sua cessação da verificação de um facto ou acontecimento futuro e incerto.

ARTIGO 8

(Modalidades)

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2. Considera-se alojado, para os efeitos do presente regulamento, o empregado doméstico que, para além da remuneração em dinheiro, possui uma contraprestação em espécie, que compreende o alojamento ou alojamento e alimentação.

3. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

4. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado para a realização do "trabalho a dias"

ARTIGO 9

(Período probatório)

1. O empregado doméstico poderá ser submetido a regime probatório por um período não superior a 90 dias, findo o qual, se não for dispensado, considera-se admitido, com efeitos a partir da data de início da actividade.

2. O período probatório pode ser excluído ou reduzido pelas partes, mas nunca alargado, desde que a cláusula de exclusão ou redução seja estabelecida por escrito.

3. Qualquer das partes, durante o período probatório, pode fazer cessar o contrato, imediatamente, sem alegação de justa causa e nem direito a qualquer indemnização.

4. O período probatório conta para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Direitos e deveres das partes

ARTIGO 10

(Direitos do empregado doméstico)

São direitos do empregado doméstico:

- a) Receber a remuneração na forma convencionada;
- b) Ter assegurado o descanso semanal e férias anuais remuneradas;
- c) Beneficiar de assistência médica e medicamentosa em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Ser tratado com correcção e respeito;
- e) Fazer a inscrição por si mesmo no regime dos trabalhadores por conta própria do sistema de Segurança Social Obrigatória.

ARTIGO 11

(Deveres do empregado doméstico)

1. São deveres do empregado doméstico:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com diligência e honestidade o trabalho acordado;
- c) Prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar;
- d) Observar as medidas de higiene e segurança no trabalho estabelecidas pelo empregador e pelas entidades competentes;
- e) Proceder lealmente com o empregador e manter boas relações com os outros empregados domésticos e terceiros, se os houver, de modo a não prejudicar o serviço de cada um e a tranquilidade da vida doméstica;
- f) Zelar pelos interesses do empregador.

2. Em caso de perigo iminente de pessoas e bens, e sem prejuízo da sua integridade física, o empregado doméstico deverá prestar o serviço que lhe for determinado.

ARTIGO 12

(Direitos do empregador)

São direitos do empregador:

- a) Exigir do empregado doméstico a prestação do trabalho que tiver sido acordado;
- b) Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado;
- c) Determinar as medidas de higiene e segurança no trabalho e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- d) Manter a disciplina.

ARTIGO 13

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

- a) Pagar pontualmente a remuneração convencional;
- b) Tratar o empregado doméstico com correcção e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho;
- c) Prestar ao empregado doméstico assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações.

SECÇÃO III

Disciplina do trabalho

ARTIGO 14

(Poder disciplinar)

1. O empregador tem poder disciplinar sobre o empregado doméstico que se encontre ao seu serviço.

2. Para a aplicação de qualquer sanção disciplinar não é necessária a elaboração de processo disciplinar.

3. A aplicação da sanção disciplinar de despedimento deve ser feita por escrito, salvo nos casos em que não seja possível, com a indicação dos factos que a fundamentam, indicando:

- a) Os factos praticados pelo trabalhador considerados provados;
- b) Os meios de prova utilizados;
- c) Os fundamentos da decisão.

4. Em caso algum deverão ser aplicadas ao empregado doméstico, por violação dos seus deveres, castigos corporais ou outros que ponham em causa a sua integridade física ou moral.

ARTIGO 15

(Infracções disciplinares)

1. Considera-se infracção disciplinar todo o comportamento culposo do empregado doméstico, que viole os seus deveres laborais, nomeadamente:

- a) A recusa, omissão ou negligência em executar o trabalho convencional;
- b) A ausência do posto de trabalho sem permissão ou motivo justificado;
- c) A falta de comparência no trabalho sem justificação válida;
- d) A desobediência às ordens dadas pelo empregador ou outros membros do agregado familiar ou equiparado, em objecto de serviço;
- e) A prática de ofensas corporais, de injúrias, mau trato, ou de outras ofensas sobre o empregador, membros do agregado familiar e pessoas das relações do agregado familiar;
- f) A embriaguez, o estado de drogado ou quaisquer hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar;
- g) A introdução abusiva no domicílio do agregado familiar ou equiparado de pessoas estranhas ao mesmo;
- h) O esbanjamento, o furto ou roubo de bens alimentares, objectos ou demais pertenças do empregador, do seu agregado familiar ou equiparado, hóspedes ou terceiros;
- i) O abandono do trabalho.

2. Não constitui infracção disciplinar a desobediência a ordens ilegais ou que ponham em causa a integridade moral do empregado doméstico.

ARTIGO 16

(Abandono do lugar)

1. Considera-se abandono do lugar a ausência do empregado doméstico ao serviço sempre que for acompanhado de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2. A presunção estabelecida no número anterior pode ser afastada pelo empregado doméstico mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

3. O abandono do lugar corresponde à rescisão do contrato e constitui o empregado doméstico na obrigação de indemnizar o empregador, no valor correspondente a 10 dias por cada ano de serviço efectivo.

ARTIGO 17

(Sanções disciplinares)

1. O empregador tem poder disciplinar sobre o empregado doméstico, a quem poderá aplicar qualquer uma das seguintes sanções disciplinares, de acordo com a gravidade da infracção:

- a) Repreensão verbal ou escrita;
- b) Despedimento.

2. A aplicação de sanção disciplinar não exclui a responsabilidade civil do empregado por actos danosos por ele praticados, quando comprovados.

SECÇÃO IV

Duração da prestação do trabalho

ARTIGO 18

(Período normal do trabalho)

1. O período normal de trabalho efectivo não pode ser superior a 54 horas por semana e 9 horas por dia.

2. Para os efeitos do número anterior, em relação ao trabalhador alojado, só se consideram as horas de trabalho efectivamente prestadas.

ARTIGO 19

(Horário de trabalho)

1. O horário de trabalho doméstico será acordado entre os contraentes, obedecendo aos limites constantes do nº 1 do artigo anterior, devendo incluir os intervalos para refeições e descanso.

2. Os intervalos para refeições e descanso que deverão, no mínimo, totalizar 30 minutos, contam como período normal de trabalho efectivo.

3. Os intervalos para refeições e descanso, previstos no número anterior, não eximem o empregado doméstico das suas funções de vigilância e assistência, que deve prestar ao agregado familiar ou equiparado.

ARTIGO 20

(Intervalos para refeições)

A organização dos intervalos para refeições e descanso deve ser estabelecida por acordo entre as partes ou, na falta deste, deve ser fixada pelo empregador.

SECÇÃO V

Interrupção da prestação do trabalho

ARTIGO 21

(Descanso semanal)

1. O empregado doméstico terá direito a 1 dia de descanso semanal que, normalmente, será ao domingo, quando outro não for convencionado.

2. Sempre que o empregado doméstico preste actividade no dia do seu descanso semanal ser-lhe-á concedido um dia de folga ou atribuída remuneração equivalente àquele período.

ARTIGO 22

(Direito a férias)

1. O direito do empregado doméstico a férias remuneradas é irrenunciável e não lhe pode ser negado.

2. O empregado doméstico tem direito a férias remuneradas nos termos seguintes:

- a) 12 dias de férias, no primeiro ano de trabalho;
- b) 24 dias de férias, no segundo ano de trabalho;
- c) 30 dias de férias, por cada ano de trabalho efectivo, a partir do terceiro ano.

3. O empregador poderá descontar no período de férias as faltas injustificadas, desde que estas não tenham determinado a aplicação de sanção disciplinar.

4. As férias poderão, excepcionalmente, ser pagas em dinheiro, mediante acordo, por escrito, datado e assinado pelos dois contraentes, devendo o empregado doméstico gozar, pelo menos, 5 dias úteis.

5. A duração do período de férias dos empregados domésticos contratados a prazo certo, por um período superior a 3 meses e inferior a 1 ano, corresponderá a 1 dia por cada mês de serviço efectivo.

ARTIGO 23

(Feriados)

1. O empregado doméstico tem direito, sem prejuízo da respectiva remuneração, ao gozo dos feriados obrigatórios, nos termos previstos no regime geral do contrato individual de trabalho.

2. Pode ser acordado pelas partes a prestação de trabalho no dia de feriado obrigatório, desde que ao empregado doméstico seja concedido um dia de folga ou atribuída remuneração equivalente àquele período.

ARTIGO 24

(Faltas)

1. Falta é a ausência do empregado doméstico no local de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos do regime geral do contrato individual de trabalho.

3. O empregado doméstico que não puder comparecer ao serviço deverá avisar imediatamente o empregador e declarar o motivo justificativo da falta; sendo a ausência previsível, deverá comunicar ao empregador com antecedência mínima de 2 dias.

4. As faltas não justificadas, além de implicarem a perda da respectiva remuneração, poderão determinar a aplicação de sanções disciplinares ou o desconto pelo tempo correspondente nas férias anuais do empregado doméstico.

5. O empregado doméstico que faltar ao serviço, por causa que não lhe possa ser imputável, desde que comprovada, não perderá o direito à respectiva remuneração, nomeadamente em caso de doença ou acidente.

6. Não determinam perda da remuneração as faltas dadas pelo empregado doméstico, nas seguintes condições:

- a) 5 dias, por ocasião do seu casamento ou por morte de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrastra;
- b) 3 dias, em caso de doença comprovada por atestado médico;
- c) 60 dias, por ocasião do parto.

7. Fora dos casos previstos neste artigo, as faltas só se considerarão justificadas, se o empregador assim as declarar ou se tal resultar da lei.

SECÇÃO VI

Remuneração do trabalho

ARTIGO 25

(Conceito e forma de remuneração)

1. Considera-se remuneração aquilo a que o empregado doméstico tem direito como contrapartida do seu trabalho, resultante do acordo estabelecido entre as partes no contrato.

2. A remuneração pode ser paga em dinheiro ou em espécie, desde que a parte em dinheiro não seja inferior a 75% da remuneração global.

3. A remuneração em espécie poderá compreender o fornecimento ao empregado doméstico ou de alojamento e alimentação, ou, apenas, de alojamento, ou, somente, de alimentação.

4. O empregador não pode, a título de remuneração em espécie, obrigar o empregado doméstico a adquirir bens ou serviços fornecidos por ele ou por pessoa por ele indicada.

5. A obrigação de pagar a remuneração em dinheiro vence-se, salvo estipulação em contrário, no fim de cada mês de trabalho.

ARTIGO 26

(Modalidades e modo de remuneração)

1. A remuneração pode ser fixada com base em unidades de tempo que podem ser a hora, o dia, a semana ou o mês.

2. A determinação do valor diário da remuneração obtém-se dividindo o montante desta por 30, por 15 ou por 7, dependendo de ela ter sido fixada ao mês, à quinzena ou à semana, respectivamente.

3. Para efeitos de cálculo de compensações e indemnizações previstas neste regulamento, o valor da remuneração será o expresso apenas em dinheiro.

4. A remuneração a pagar ao empregado doméstico, correspondente ao período de férias, não pode ser inferior aquela que receberia se estivesse em serviço efectivo.

5. No acto de pagamento da remuneração o empregador pode exigir do empregado doméstico a confirmação do recebimento do salário, mediante a assinatura de qualquer documento escrito.

6. Para efeitos fiscais, o empregador não tem quaisquer responsabilidades de efectuar a retenção na fonte dos impostos do empregado doméstico nem de encaminhá-los à entidade competente.

SECÇÃO VI

Suspensão do contrato de trabalho

ARTIGO 27

(Impedimento temporário)

1. Quando o empregado doméstico esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, inerentes à efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

2. O tempo de suspensão do contrato conta para efeitos de antiguidade, mantendo-se os deveres de lealdade e respeito mútuos.

3. A suspensão inicia-se mesmo antes de decorridos 30 dias, logo que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele período.

4. Terminado o impedimento, o empregado doméstico deve, dentro do prazo de 5 dias, apresentar-se ao serviço, sob pena de se considerar abandono de lugar com a consequente cessação do contrato de trabalho.

5. O disposto neste artigo não obsta à extinção do contrato de trabalho doméstico a prazo que atinja o seu termo durante o período de suspensão.

SECÇÃO VIII

Cessação do contrato de trabalho

ARTIGO 28

(Formas de cessação)

O contrato de trabalho doméstico pode cessar:

- a) Por acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por denúncia por parte do empregado doméstico, com aviso prévio;
- d) Por rescisão de qualquer das partes, havendo justa causa;
- e) Por despedimento.

ARTIGO 29

(Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho doméstico caduca, com as necessárias adaptações, nos casos previstos no artigo 125 da Lei do Trabalho.

ARTIGO 30

(Rescisão do contrato com justa causa)

1. Considera-se justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que, atendendo à natureza especial da relação estabelecida pelo contrato de trabalho doméstico, impossibilite, moral ou materialmente, a sua manutenção.

2. Verificando-se justa causa, qualquer das partes pode fazer cessar imediatamente o contrato, devendo a parte que o rescinde indicar, de forma expressa e inequívoca, os factos ou circunstâncias que a fundamentam.

3. Constituem justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os factos e comportamentos previstos no artigo 15 deste regulamento.

4. O empregado doméstico pode rescindir o contrato com justa causa, designadamente nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e as garantias do empregado doméstico previstos no presente regulamento ou no contrato de trabalho doméstico;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Mudança de residência do empregador para outro local.

5. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e c) do número anterior confere ao empregado doméstico o direito a indemnização de valor correspondente a 10 dias por cada ano de serviço efectivo.

ARTIGO 31

(Denúncia do contrato, com aviso prévio)

1. O empregado doméstico pode denunciar o contrato com aviso prévio de 3 dias por cada ano de serviço, não sendo, porém, obrigatório aviso prévio superior a 30 dias.

2. Se o empregado doméstico não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor da remuneração correspondente ao período do aviso prévio em falta.

ARTIGO 32

(Certificado do trabalho)

1. Sempre que cesse a relação de trabalho doméstico, independentemente do motivo da cessação, o empregador deve passar ao empregado doméstico, caso este o solicite, certificado de trabalho donde conste nomeadamente a identificação dos sujeitos e a indicação do tempo durante o qual o empregado doméstico esteve ao serviço do empregador.

2. O certificado não poderá conter outras referências, salvo a pedido escrito do empregado doméstico nesse sentido.

3. Se o empregado doméstico não concordar com o teor da informação, pode, no prazo de 30 dias, recorrer aos centros de mediação e arbitragem laboral, autoridades administrativas locais ou aos tribunais judiciais, para que se façam as modificações apropriadas, se for caso disso.

CAPÍTULO III

Fiscalização

SECÇÃO I

Inspecção

ARTIGO 33

(Controlo da legalidade)

1. A fiscalização do cumprimento das disposições deste regulamento será exercida pela Inspecção-Geral do Trabalho e, nos locais onde esta não esteja representada, pelos órgãos locais do Estado, nomeadamente as autoridades administrativas locais.

2. A intervenção da Inspecção-Geral do Trabalho e das autoridades administrativas locais, referida no número anterior, depende da apresentação de queixa, verbal ou escrita, do empregado doméstico.

3. O direito de exigir em juízo quaisquer remunerações, pensões ou indemnizações, caduca no prazo de 6 meses, contados a partir da data de rescisão do contrato de trabalho doméstico.

ANEXO I

Contrato do Trabalho Doméstico

Nome do(a) empregador(a)(1)
 Portador(a) do BI/DIRE/Passaporte n.º emitido
 em pelo aos/...../.....
 e válido até/...../..... Residência(2)
 Distrito Província
 Nome do(a) empregado doméstico(a)(3)
 Portador(a) do BI/Passaporte n.º emitido
 em aos/...../..... pelo e válido
 até/...../..... Residência(4)
 Distrito Província
 Número de inscrição no INSS
 Local de trabalho(5)
 Trabalho a realizar(6)
 Duração(7) de(8)/...../..... até(9)/...../.....
 Remuneração(10) (.....)
 Modalidade de pagamento(11)
(12) aos de de

O empregador

O empregado

.....

1. Nome completo do empregador
2. Indicar a localização da residência: Rua/Av., n.º da casa, quarteirão, bairro, etc.
3. Nome completo do trabalhador
4. Indicar a localização da residência: Rua/Av., n.º da casa, quarteirão, bairro, etc.
5. Identificar o local de trabalho
6. Indicar o tipo de trabalho ou tarefas acordadas
7. Indicar se o contrato é por tempo indeterminado ou a prazo certo
8. Preencher apenas nos contratos a prazo certo
9. Preencher apenas nos contratos a prazo certo
10. Indicar o valor da remuneração em algarismos e por extenso
11. Pagamento semanal, quinzenal ou mensal
12. Indicar o local e a data de celebração do contrato de trabalho doméstico

Decreto n.º 43/2008

de 26 de Novembro

Considerando que o ensino aberto e à distância contribui para a expansão do ensino superior no país, ao abrigo do número 1 do artigo 14 da Lei n.º 5/2003, de 21 de Janeiro, com a nova redacção dada pela Lei n.º 20/2007, de 18 de Julho, e, ouvido o Conselho Nacional do Ensino Superior, o Conselho de Ministros decreta:

ARTIGO 1. É autorizada a Monitor International School, Sociedade por quotas de responsabilidade limitada, a criar o Instituto Superior Monitor, abreviadamente adiante designado por ISM.

Art. 2. 1. O ISM é uma instituição de Ensino Superior de natureza privada, dotada de personalidade jurídica, e goza de autonomia científica, pedagógica, administrativa e disciplinar.

2. O ISM tem a sede na cidade de Maputo e poderá abrir delegações nas restantes províncias de acordo com a sua estratégia de desenvolvimento.

Art. 3. São aprovados os Estatutos do ISM, anexos ao presente Decreto e dele fazendo parte integrante.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 16 de Setembro de 2008.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Lúcia Dias Diogo*.

ESTATUTOS DO INSTITUTO SUPERIOR MONITOR

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

ARTIGO 1

Denominação e Natureza

1. O Instituto Superior Monitor, abreviadamente designado por ISM, é uma instituição privada de Ensino Superior.
2. O ISM é uma pessoa colectiva de direito privado, dotada de personalidade jurídica e goza de autonomia científica, pedagógica, administrativa e disciplinar.

ARTIGO 2

Sede e Âmbito

1. O ISM tem a sua sede na cidade de Maputo e poderá abrir delegações nas restantes províncias do país de acordo com a sua estratégia de desenvolvimento.
2. O ISM é de âmbito nacional, desenvolvendo as suas actividades em todo o território da República de Moçambique.

ARTIGO 3

Entidade Instituidora

1. A Entidade Instituidora do ISM é a Monitor International School, Lda, sociedade por quotas de responsabilidade limitada, com sede na cidade de Maputo.
2. Compete à Entidade Instituidora relativamente ao ISM:

- a) Definir a política de desenvolvimento e as linhas de orientação das actividades e controlar a sua aplicação;
- b) Afectar ao ISM um património específico com instalações e equipamentos;
- c) Realizar os investimentos indispensáveis à sua criação e funcionamento;
- d) Representar o ISM nas relações de natureza empresarial;
- e) Designar e destituir, nos termos dos Estatutos, os titulares dos seus órgãos de direcção;
- f) Aprovar os planos de actividade e os orçamentos de gestão, propostos pelos órgãos de gestão do ISM e dotá-los de meios financeiros necessários à sua execução;
- g) Promover o estabelecimento de parcerias entre o ISM e outras entidades com vista a celebração de acordos ou convenções;
- h) Estabelecer os custos dos cursos e programas de actividades do ISM;
- i) Fixar as regras de elaboração de planos, orçamento e realização de despesas.

3. A entidade instituidora poderá delegar aos órgãos de Direcção do ISM parte das suas competências.