

SAL & CALDEIRA

ADVOGADOS, LDA.

Newsletter

Conosco o seu projecto atinge os objectivos que você pretende.
We help take your project where you want it to go.

Janeiro 2012 | N.º 49 | Mensal

Tiragem 500 exemplares | Distribuição Gratuita

Av. Julius Nyerere, nº 3412 - C.P. 2830 - Tel: + 258 21 24 14 00 - Fax: + 258 21 49 47 10 - Maputo
Email: admin@salcaldeira.com - www.salcaldeira.com

Áreas de Intervenção

✓ Serviços Jurídico/Comerciais ✓ Contencioso ✓ Reforma Legal

Índice

Vem aí o JN3412 Office Park	2
Clara Penumbra	3
Breve Olhar ao Estatuto Geral das Micro, Pequenas e Médias Empresas	4
Contratação de Estrangeiros no âmbito do regime da Curta Duração	5/6
Nova Legislação Publicada	7
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	7
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012 -(Fevereiro)	7

Nota do Editor

Caros Leitores:

Começamos 2012 com uma boa nova: a SAL & Caldeira Advogados, Lda. passará a contar com um novo escritório a partir de Maio de 2013, no espaço JN3412 Office Park (vide pág. 2). Fazemos votos de que este crescimento seja motivo de satisfação principalmente para os nossos clientes e amigos.

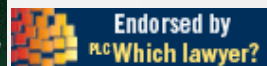
Neste primeiro número do ano vamos abordar questões como a Contratação de Estrangeiros no Âmbito do Regime da Curta Duração e também o Estatuto Geral das Micro, Pequenas e Médias Empresas, entre outros assuntos. Pode ainda, como habitualmente, consultar o nosso Calendário Fiscal e a Nova Legislação Publicada.

Tenha uma boa leitura !

Ficha Técnica

Direcção:
Edição, Grafismo e Montagem:
Dispensa de Registo:
Colaboradores:

Jorge Soeiro
Sónia Sultuane
Nº 125/GABINFO-DE/2005
Gimina Mahumana, José Tovela, Olga Pelembe, Soraia Issufo, Raimundo Nefulane, Rute Nhatave.



Proteja o ambiente: Por favor não imprima esta Newsletter se não for necessário

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

Vem aí o JN3412 Office Park

Projectado para a elite empresarial de Maputo, **JN3412** é um empreendimento imobiliário de escritórios concebido para servir empresas de alto nível em Moçambique. Este edifício oferece qualidade, conveniência, segurança e serviços projectado segundo padrões internacionais.

Com uma vista magnífica sobre a Baía de Maputo, um endereço na Avenida Julius Nyerere no prestigiado bairro de Sommerschild, um átrio espectacular e um café exclusivo, **JN3412** está concebido para responder às necessidades da elite de negócios de Maputo.

O espaço oferecido para arrendamento tem acabamentos de elevado padrão e pode ser personalizado pelo inquilino durante a construção.

Destaques:

- ⇒ 5.891 M2 de escritórios para arrendar
- ⇒ Tectos falsos, iluminação e ar condicionado incluídos
- ⇒ O desenho do átrio permite o acesso a luz natural para todos os inquilinos. Os vidros das janelas exteriores são fumados e espelhados, para o melhor controlo da temperatura
- ⇒ Duas entradas separadas, em ruas distintas, para facilidade de acesso
- ⇒ 4 Andares de estacionamento para inquilinos e áreas de armazenagem privada
- ⇒ Um átrio com Wi-Fi e um café, exclusivamente para inquilinos e seus convidados
- ⇒ Gerador de emergência

Data de conclusão Maio de 2013

 **S&C IMOBILIÁRIA, LDA.**





Gimina Luís Mahumana
Jurista

gmahumana@scalcaldeira.com

A aplicação de medidas disciplinares pelo empregador decorre do exercício do poder disciplinar daquele salvaguardado pelo artigo 60 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto - Lei do Trabalho (LT). Ao abrigo deste artigo, o empregador ou pessoa a quem ele designar pode, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e as condições em que a actividade deve ser prestada, devendo o exercício dos referidos poderes ser efectivado dentro dos limites previstos na Lei, no contrato e outras normas que o regem.

No caso das sanções disciplinares, encontramos uma limitação para aplicação das previstas nas alíneas c) a f) do artigo 63 da LT, nomeadamente: (i) a suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de dez dias por cada infracção e de trinta dias por cada ano de serviço; (ii) multa até vinte dias de salário; (iii) despromoção para categoria profissional imediatamente inferior, por período não superior a um ano e; (iv) despedimento. Segundo o artigo 65 da LT, a aplicação destas medidas deve obrigatoriamente ser precedida pela instauração de um processo disciplinar.

Este artigo refere-se à obrigação de remeter os valores das multas aplicadas aos trabalhadores em resultado da instauração de processo disciplinar, no âmbito da alínea d) do artigo 63º da LT, à Inspeção Geral do Trabalho (IGT).

O artigo 23 do Decreto nº 45/2009, de 14 de Agosto (RIGT) prevê que os Departamentos Provinciais da IGT mantenham abertas contas bancárias exclusivas para o depósito de salários abandonados e das multas aplicadas aos trabalhadores por infracção disciplinar. As referidas quantias mantêm-se por um período prescricional de um ano a contar da data do seu depósito.

O nº 3 do referido artigo 23º do RIGT dispõe que as quantias depositadas nas referidas contas bancárias, caso não sejam reclamadas, reverterem a favor do Fundo de Melhorias da IGT.

A questão que se coloca é a de saber se as quantias descontadas nos termos do supracitado artigo constituem ou não uma receita da IGT?

Ao procedermos a uma análise da evolução da IGT constatamos que, antes da entrada em vigor do RIGT, ou seja, ao abrigo do Decreto nº 32/89, de 8 de Novembro, a IGT não possuía um orçamento próprio, encontrando-se na dependência directa do Ministério do Trabalho, sendo que o produto das multas aplicadas por aquela entidade constituía receita do sistema de segurança social.

Com a entrada em vigor do RIGT a IGT passou a gozar, não só de autonomia administrativa técnica e funcional, mas também de um orçamento próprio.

De acordo com o artigo 45 do supracitado decreto, constituem receitas da IGT: a) O Orçamento do estado; b) O produto das multas aplicadas no âmbito dos processos de contração que lhes seja destinados e outras quantias destinadas ou revertidas para o Fundo de Melhoria de Serviços; c) as doações, heranças, legados, subvenções ou participações e, d) quaisquer outras receitas que lhes sejam atribuídas por lei, contrato ou por outro título.

Assim, embora em nenhum momento o Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho disponha que os valores das multas aplicadas aos trabalhadores reverterem automática e definitivamente a favor da Inspeção Geral do Trabalho, a alínea b) do artigo 45 abre azo para que os referidos valores sejam considerados receitas da Inspeção Geral do Trabalho.

Outra questão que mereceu a nossa atenção é saber em que condições as quantias podem ser reclamadas uma vez que da redacção da parte final do nº 3 do artigo 23º do RIGT depreende-se que, nalgum momento, as quantias depositadas nas contas da IGT podem ser reclamadas, desde que tal ocorra durante o período prescricional de um ano.

Relativamente aos salários abandonados a questão não se coloca, uma vez que o depósito ocorre em resultado da condição de ausência do trabalhador e, caso trabalhador retorne no período de um ano a contar da data do depósito, o mesmo poderá reclamar o seu salário. Assim, a questão que se coloca é a possibilidade ou não de serem reclamados os valores depositados em resultado de aplicação das multas.

Torna-se difícil aferir a resposta a esta questão uma vez que a mesma não resulta nítida da letra do artigo em referência e, principalmente porque, da análise do supradito artigo não se percebe o fundamento para a estatuição do dever de depositar os valores descontados das multas na conta da Inspeção Geral do Trabalho.

Gostáramos no entanto de referir que, esta lacuna na legislação constitui uma limitação ao direito dos trabalhadores uma

“Apesar da clara penumbra em que os fundamentos para estatuição do artigo 23º do RIGT se encontram e das dúvidas que se apresentam em torno da sua interpretação, os valores descontados aos trabalhadores em resultado de aplicação de sanção disciplinar devem ser depositados na conta da IGT.”

vez que, por um lado, o referido artigo confere o direito à reclamação dos valores depositados e, por outro, restringe a possibilidade de efectivação de tal direito, pelo facto de não prever as condições nas quais o valor pode ser reclamado.

Assim, porque o RIGT em nenhum momento apresenta algum termo temporal ou circunstancial a ser considerado pelo empregador como condição para reclamar os valores depositados, depreende-se que o mesmo não pode ser reclamado e que, portanto, reverte automaticamente a favor do Estado. Este posicionamento é, inclusive, o defendido pela Inspeção Geral do Trabalho.

Por fim, é de salientar que, ao permitir que os trabalhadores reclamem os salários abandonados no período de um ano, o referido artigo 23 do RIGT apresenta um regime diferente do previsto na LT que prevê um período prescricional de seis meses para os direitos resultantes de contratos de trabalho. Quanto a este aspecto, a questão que se coloca é saber se o regime prescricional previsto na LT pode ser alterado por instrumento legislativo hierarquicamente inferior.

Para não tornar este artigo maçante, debruçar-nos-emos sobre a questão dos períodos prescricionais em artigos ulteriores.

Assim, em conclusão apraz-nos referir que, apesar da clara penumbra em que os fundamentos para estatuição do artigo 23º do RIGT se encontram e das dúvidas que se apresentam em torno da sua interpretação, a verdade é que, independentemente da possibilidade ou impossibilidade da sua reclamação, os valores descontados aos trabalhadores em resultado de aplicação de sanção disciplinar devem ser depositados na conta da Inspeção Geral do Trabalho e não ser mantidos com o empregador, como tem acontecido em vários casos.



Breve Olhar ao Estatuto Geral das Micro, Pequenas e Médias Empresas



José Gerónimo Tovela
Jurista

jtovela@salcaldeira.com

O presente artigo é uma leitura sumária do recém-publicado Estatuto Geral das Micro, Pequenas e Médias Empresas ("Estatuto"), visto na perspectiva do contribuinte que este instrumento possa trazer ao empreendedorismo nacional, sendo por isso pertinente uma reflexão sobre o assunto.

O Estatuto, aprovado pelo Decreto n.º 44/2011, de 21 de Setembro, visa estabelecer uma classificação uniforme das Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPME's), para todos os sectores

da actividade económica, bem como medidas de tratamento específico que lhes deve ser dispensado, como um segmento empresarial significativo no desenvolvimento da economia nacional. Pretende-se com esta classificação evitar que as empresas cujo poder financeiro exceda o das MPME's possam beneficiar dos mecanismos de apoio especificamente destinados a estas últimas. Este Estatuto enquadra-se, a nosso ver, no âmbito das acções do Governo moçambicano para a promoção e estímulo ao empreendedorismo e auto-emprego e valorização da figura do pequeno empresário nacional.

No geral, o Estatuto das MPME's veio estabelecer um leque de incentivos para este tipo de empresas, nomeadamente o tratamento específico de que estas beneficiam no acesso ao financiamento, na capacitação e assistência técnica e no acesso aos mercados mercê da promoção, organização e realização de feiras e define as áreas prioritárias no desenvolvimento das

“É verdade que o Estatuto preconiza a simplificação de procedimentos no tratamento das matérias relativas às MPME's, mas sabe-se que, na prática, a burocracia, já arraigada na Administração Pública, pode anular toda a vontade do legislador de “facilitar a vida” às MPME's.”

actividades das MPME's, constituindo, deste modo, um apadrinhamento formal por parte do Governo ao empreendedorismo. Refira-se que um dos primeiros passos concretos que o Governo deu no apadrinhamento das MPME's foi a criação do Instituto para a Promoção das Pequenas e Médias Empresas, cuja missão é a promoção e desenvolvimento das MPME's.

O Estatuto não apresenta uma definição conjunta das MPME's, antes classifica-as em função do seu número de trabalhadores e do volume de negócios. Assim, é **Micro Empresa** aquela cujo número de trabalhadores e o volume anual de negócios não excedam quatro trabalhadores e 1 200 000 MT; **Pequena Empresa**, aquela cujo número de trabalhadores varia de 5 a 49 e o volume anual de negócios é superior a 1 200 000MT; e **Média Empresa**, aquela cujo número de trabalhadores varia de 50 a 100 e o volume anual de negócios é superior a 14 000 000MT e menor ou igual a 29 960 000MT. Trata-se de um critério novo introduzido pelo Estatuto e também adoptado em países da União Europeia para a classificação das MPME's; os

efeitos práticos desta classificação prendem-se essencialmente com a medida dos benefícios que cada um destes subtipos de empresas irá obter do “bolo” a elas reservado.

Pode-se apontar como principal vantagem das MPME's a sua capacidade de manobra ou flexibilidade, devido a sua estrutura mais simplificada que lhes permite introduzir alterações e adaptações com mais facilidade relativamente às grandes empresas. É comum em alguns países, caso de Portugal, as pequenas empresas serem participadas por grandes empresas, o que fortifica a ideia de que as MPME's acarretam realmente enormes vantagens. Esta possibilidade de as MPME's serem participadas por grandes empresas e até pelo Estado existe também à luz do nosso ordenamento jurídico, contanto que essas participações não excedam vinte e cinco por cento do capital social (pois, de contrário, a empresa é desclassificada, conforme se pode interpretar do n.º 4 do artigo 3 do Estatuto).

Importa referir que as MPME's ocupam posição relevante mesmo em países desenvolvidos, como os Estados Unidos da América, e jogam um papel importante nessas economias através da produção de riqueza, geração de emprego, arrecadação de impostos e aumento da eficiência económica dado o alto grau de concorrência que proporcionam. Ora se elas existem e são importantes na economia de países do primeiro mundo, o seu papel deve ser muito mais preponderante em economias em crescimento, como a nossa.

O artigo 4 do Estatuto estabelece o rol das áreas económicas reputadas como prioritárias, de entre as quais a mineração. Este tratamento especial da mineração parece constituir uma boa nova para os empreendedores e pequenos empresários nacionais que tenham interesse em canalizar seus pequenos investimentos no sector mineiro, sobretudo nesta altura que o País se tem revelado cada vez mais rico em recursos minerais, e os incentivos do Governo à mineração irão possivelmente impulsionar e alavancar a corrida dos pequenos empresários à mineração.

Todavia, pode suceder que na prática se mostre difícil os pequenos empresários serem bem-sucedidos nas suas pretensões de operar no ramo mineiro, tomando como exemplo esta actividade. É que embora haja esforços de criação de condições propícias para a actuação das MPME's, é preciso não perder de vista que há factores adversos à mineração em pequena escala, nomeadamente o facto de a mineração ser uma actividade que depende de métodos e equipamentos geralmente dispendiosos, sendo os financiamentos convencionais insuficientes e inadequados. Também por ser uma actividade sujeita a riscos financeiros muito elevados, o que, apesar dos incentivos financeiros garantidos pelo Estado, pode criar um receio e reduzir o interesse dos pequenos empresários e empreendedores pela actividade mineira (isto porque o pequeno empresário, com a modéstia dos meios que possui, não está suficientemente preparado para suportar esses riscos). Outro factor pernicioso que pode minar o avanço das MPME's, no geral, é a excessiva burocracia que caracteriza os serviços públicos moçambicanos. É verdade que o Estatuto preconiza a simplificação de procedimentos no tratamento das matérias relativas às MPME's, mas sabe-se que, na prática, a burocracia, já arraigada na Administração Pública, pode anular toda a vontade do legislador de “facilitar a vida” às MPME's.

Portanto, julgamos que o êxito das pequenas empresas no geral depende da boa implementação deste Estatuto e outras formas de criação de um ambiente mais favorável à actuação das MPME's, inclusive a redução da carga fiscal que pesa sobre elas, sob pena de continuarmos num cenário em que os investimentos dos empreendedores ou pequenos empresários vão desembocar no sector informal, devido às dificuldades em aceder aos mecanismos de apoio às MPME's.



Contratação de Estrangeiros no Âmbito do Regime da Curta Duração



Soraia Issufo
Advogada

sissufo@salcaldeira.com

Introdução

O regime de contratação de estrangeiros no âmbito da curta duração encontra-se regulado nos artigos 12 e seguintes do Regulamento relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira aprovado pelo Decreto nº 55/ 2008, de 30 de Dezembro.

Em conformidade com o diploma acima, considera-se trabalho de curta duração o que não excede trinta dias, seguidos ou interpolados, quando prestado por cidadãos estrangeiros, ainda que estejam vinculados por contrato com a empresa sede ou suas representadas sedeadas noutro país.

A regra geral é que o trabalho de curta duração não deverá exceder 30 dias. Contudo, como excepção à regra, quando se verificarem motivos devidamente justificados pela entidade empregadora, o trabalho de curta duração pode ser prorrogado, mas em caso algum a sua duração poderá exceder 90 dias (de calendário) por ano.

Ao passo que a primeira curta duração é emitida no acto de submissão do pedido e não carece de autorização, a prorrogação já depende da autorização da entidade que superintende a área do trabalho.

1. Prazo seguido ou interpolado

Há que mencionar que o período de curta duração permitido por lei pode ser seguido ou interpolado. Quer isto dizer que não é regra que o cidadão estrangeiro tenha que necessariamente solicitar um pedido de curta duração por 30 dias seguidos. Pode dividir esse período, solicitando por exemplo, por 1 dia, 3 dias, 7 dias ou 20 dias. No nosso entender, o número total dos dias (não excedendo 30 dias) equivalerão a uma primeira curta duração, sem necessidade de autorização da entidade competente. Da mesma forma, poder-se-á também interpolar os dias na prorrogação do pedido de curta duração, dependendo já, neste caso, da apreciação da entidade competente aceitar ou não o pedido com base nos fundamentos e termos formulados.

O mecanismo de interpolação do prazo de curta duração acima referido é adequado aos sócios estrangeiros que detêm quotas em sociedades moçambicanas e pretendam visitar Moçambique para participar em reuniões de Assembleia Geral ou para outros fins societários.

2. Visita de investidores com o intuito de estabelecer contactos para negócios

Cabe-nos questionar se o estabelecimento de contactos de um investidor para fins de negócios por um período que não exceda 30 dias (máximo 90 dias por ano de calendário) carecerá sempre de uma comunicação de curta duração, independentemente de o cidadão estrangeiro encontrar-se ou não vinculado à empresa registada em Moçambique.

Como resposta, achamos que, em princípio, é necessário uma comunicação de curta duração. Contudo, quando se trate de investidor estrangeiro que venha a Moçambique para estabelecer contactos para futuros negócios e por não ter ainda a sociedade constituída ou por não estar a desenvolver actividades em prol de uma sociedade registada em Moçambique, o visto de negócios por si bastará, não sendo necessário qualquer comunicação de curta duração.

Isto até porque o formulário de pedido de curta duração é assinado pelo representante da empresa onde o estrangeiro irá

desenvolver as suas actividades e, não havendo empresa em Moçambique para quem o estrangeiro irá efectivamente prestar actividades, não há efectivamente trabalho prestado, não podendo haver uma comunicação de curta duração.

3. Formalidades

No tocante às formalidades da comunicação de curta duração, esta deve ser remetida à entidade competente na província onde o cidadão estrangeiro vai prestar a sua actividade e deve ser em duplicado, contendo informações sobre a identidade do trabalhador, sua formação, razão da sua contratação, actividades que vai realizar e indicação precisa das datas de início e do termo da sua actividade.

Embora a lei não estabeleça a sua exigência, tem sido *praxis* das autoridades laborais, quer nas províncias, quer na Cidade de Maputo, exigirem: i) cópia do documento de identificação do estrangeiro, normalmente a 1ª página do passaporte contendo a identificação do trabalhador e ii) alvará da empresa (na Cidade de Maputo) ou certidão do registo comercial (em algumas províncias).

Na nossa óptica, as autoridades laborais solicitam o alvará da sociedade ou a certidão de registo comercial para, efectivamente, comprovar que a empresa onde o cidadão estrangeiro irá desempenhar as suas actividades se encontra registada em Moçambique.

Neste sentido, não concordamos com a posição da autoridade laboral da cidade de Maputo de exigir o alvará, devendo antes exigir a certidão de registo comercial, pelas seguintes razões:

É a certidão de registo comercial que prova que a sociedade adquiriu personalidade jurídica; e

Após a constituição, é normal a sociedade querer empregar algum trabalhador estrangeiro sob a curta duração, geralmente o sócio estrangeiro na qualidade de administrador, por forma a atender aos demais procedimentos relacionados com o licenciamento da sociedade.

Contudo, tem sido argumento da Autoridade Laboral que a comunicação de trabalho de curta duração é somente para a prestação de serviços que tem natureza temporária, pelo que um administrador deverá solicitar imediatamente a comunicação de trabalho ou autorização de trabalho e não a comunicação de curta duração.

Contudo, a questão é que os requisitos tanto para a comunicação de trabalho, como para a autorização de trabalho, levam, em suma, pelo menos 30 dias, senão mais, a serem obtidos e, para a obtenção dos mesmos, é necessário que, efectivamente, esteja alguém na empresa a tratar do licenciamento, registo fiscal e INSS da empresa.

Por essa razão, a Autoridade Laboral deveria considerar que, uma vez constituída a empresa, o administrador estrangeiro possa requerer uma comunicação de curta duração ou mesmo duas, com o fim de tratar dos procedimentos ulteriores referentes ao licenciamento, incluído a vistoria e o registo fiscal da sociedade, quer mesmo dos aspectos técnicos da instalação do escritório que implicam a sua presença física no mesmo.

Ademais, certas províncias tem vindo a solicitar a cópia do visto do trabalhador, exigindo umas que seja um visto de negócios, outras que seja visto de fronteira e outras visto de trabalho.

A razão desta falta de uniformidade advém do nº 1 do artigo 32 a Lei do Trabalho em vigor, a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que estabelece que é vedada a contratação de estrangeiros quando tenham entrado no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios, ou de estudante.

A nossa interpretação é que o artigo *supra* refere-se à contratação efectiva de trabalhadores estrangeiros por meio de uma comunicação no âmbito da quota ou autorização de trabalho e não se refere ao trabalho de carácter temporário da curta duração.

(Continua na página 6)

Contratação de Estrangeiros no Âmbito do Regime da Curta Duração - *Continuação*

(Continuação da página 5)

Ademais, certas províncias tem vindo a solicitar a cópia do visto do trabalhador, exigindo umas que seja um visto de negócios, outras que seja visto de fronteira e outras visto de trabalho.

A razão desta falta de uniformidade advém do nº 1 do artigo 32 a Lei do Trabalho em vigor, a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que estabelece que é vedada a contratação de estrangeiros quando tenham entrado no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios, ou de estudante.

A nossa interpretação é que o artigo *supra* refere-se à contratação efectiva de trabalhadores estrangeiros por meio de uma comunicação no âmbito da quota ou autorização de trabalho e não se refere ao trabalho de carácter temporário da curta duração.

É ainda mais inaceitável as autoridades provinciais exigirem o visto de trabalho para os trabalhadores estrangeiros que requeiram uma curta duração, uma vez que é requisito fundamental para a emissão do visto de trabalho a existência de uma comu-

“Contudo, a questão é que os requisitos tanto para a comunicação de trabalho, como para a autorização de trabalho, levam, em suma, pelo menos 30 dias, senão mais, a serem obtidos e, para a obtenção dos mesmos, é necessário que, efectivamente, esteja alguém na empresa a tratar do licenciamento, registo fiscal e INSS da empresa.”

nicação no âmbito da quota ou de uma autorização de trabalho.

Infelizmente, já houve casos reportados da exigência por parte das autoridades laborais provinciais de visto de trabalho para o requerimento de uma curta duração, por as autoridades laborais provinciais ignorarem por completo as leis sobre migração.

Na nossa óptica, as autoridades laborais provinciais devem abster-se de exigir a exibição de qualquer visto que seja para a emissão da comunicação de curta duração porque, com a assinatura de tratados regionais que possibilitam o livre-trânsito de pessoas e bens, em particular com a assinatura dos acordos entre os países membros da SADC sobre a isenção de vistos de entrada nos Estados-Parte, a exigência de qualquer visto deixa de ter sentido.

Por outro lado, há ainda que lançar a hipótese de um estrangeiro que entre com visto de turismo em Moçambique e, no decurso das suas férias, seja contratado a desempenhar uma tarefa por um período de 15 dias. Neste caso, o seu visto não deve ser condição para limitação do seu direito a trabalhar no âmbito da primeira curta duração à luz do acima referido sobre a interpretação do artigo 32, nº 2 da Lei do Trabalho.

De notar que não se paga qualquer taxa pela emissão da comunicação da curta duração, quer para a sua prorrogação, por a

lei expressamente estabelecer que o trabalho de curta duração está isento de pagamento de taxas. Contudo, atendendo ao forte rendimento público que tal cobrança poderia gerar nos cofres de Estado com vista a serem projectados para subsidiar os desempregados nacionais, a nossa sugestão é que uma taxa venha a ser legalmente fixada para este fim.

4. Tramitação

Estabelece a lei que a conformidade da comunicação deve ser verificada no momento em que esta é apresentada aos serviços públicos, emitindo-se, de imediato, o respectivo atestado que deverá ser entregue ao portador da comunicação.

Contudo, tal apenas se verificará quando se tratar da comunicação de curta duração por um prazo de 30 dias, sejam eles seguidos ou interpolados, pois quando se tratar da prorrogação do prazo, a emissão da comunicação, por carecer de autorização da entidade competente, não é emitida imediatamente, demorando algum tempo. Na prática, tem demorado, em média, 5 dias úteis.

Assim sendo, aconselhamos que, caso o trabalhador estrangeiro pretenda continuar a exercer as suas actividades após o período de 30 dias seguidos ou interpolados, submeta o pedido de prorrogação antecipadamente, antes do fim do prazo da comunicação de curta duração já emitida.

Alertamos para o facto de a legislação sobre esta matéria invocar que as entidades empregadoras devem empreender todos os esforços na criação de condições para a integração de moçambicanos nos postos de trabalho da empresa, até mesmo em postos de complexidade técnica e em lugares de gestão da administração da empresa. Sendo este ditame a razão pela qual a prorrogação do pedido de curta duração depende da autorização da entidade competente, deve-se ter em atenção que os fundamentos para o pedido de prorrogação deverão basear-se em elementos do perfil do trabalhador estrangeiro que mostrem que este é essencial e que não existem moçambicanos com as qualificações necessárias para as tarefas a realizar por aquele.

5. Conclusão

Quando o trabalho exceda o período acima referido (90 dias por ano de calendário), o trabalhador só poderá continuar a trabalhar em território moçambicano mediante uma comunicação de trabalho no âmbito da quota ou uma autorização de trabalho.

Com a expectativa do desenvolvimento do País, é de esperar que o número de pedidos de comunicação de curta duração venha a aumentar cada vez mais nas secretarias das autoridades laborais, pelo que é também de esperar que as nossas instituições laborais venham a ser apetrechadas com conhecimentos uniformes sobre a legislação de âmbito migratório e laboral em vigor, bem como com ferramentas que conduzam à simplificação dos procedimentos para a emissão da comunicação de curta duração com celeridade.

A cobrança pela emissão das comunicações de curtas durações, baseada, por exemplo, num salário mínimo do sector de actividade em que a empresa se insere, poderia representar uma significativa fonte de rendimento público para fazer frente ao desemprego de nacionais, através da criação de medidas que visem obviar a este fenómeno.





Rute Nhatave
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

Decreto nº 63.2011 - Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleos e Minas.

Decreto nº 53.2011 - modelo da Licença Especial para o Exercício de Actividades nas Áreas de Conservação.



Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços

Informação sobre as taxas de autorização de trabalho no sector de Petróleos e Minas

O Decreto nº 63/2011 de 7 de Dezembro, aprova o Regulamento de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleos e Minas.

Conforme o Diploma Legal em alusão, as taxas para contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira no sector de petróleos e minas, serão cobradas segundo ilustra a tabela abaixo:

REGIME	BASE DE CÁLCULO	VALOR A PAGAR
No âmbito da quota	Três vezes o salário mínimo vigente no sector da indústria de extracção de minerais	8.670,00Mt
Autorização de trabalho (fora da quota)	Dez vezes o salário mínimo vigente no sector da indústria de extracção de minerais	28.900,00Mt
Curta duração (pode ter duração de até seis meses)	Dez vezes o salário mínimo vigente no sector da indústria de extracção de minerais	28.900,00Mt

NB: Os valores que constam na tabela acima foram calculados com base no salário mínimo em vigor nesta data, aprovado pelo Diploma Ministerial nº 170/2011 de 6 de Julho.

Maputo, 27 de Janeiro de 2012

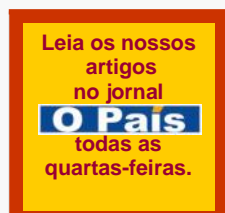


Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012



Raimundo Nefulane
Consultor Fiscal e Financeiro

mefulane@salcaldeira.com



Fevereiro

INSS	10	→ Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Janeiro 2012.
IRPS	20	→ Entrega do Imposto retido na fonte durante o Mês de Janeiro 2012.
	28	→ Entrega das Declarações Anuais de Rendimento aos beneficiários (titulares) de tais rendimentos.
	31	→ Até 31 de Março, entrega da Declaração de Rendimentos (Modelo 10), com excepção dos sujeitos passivos que tenham auferido rendimentos para além da primeira categoria que deverão submeter até 30 de Abril.
IPA	31	→ Até 31 de Março, pagamento do IPA referente ao ano de 2012.
IRPC	20	→ Entrega do imposto retido durante o mês de Janeiro 2012.
	28	→ Até 28 de Fevereiro, registo e averbamento de técnicos de contas.
	28	→ Até 31 de Maio, apresentação da Declaração Periódica de Rendimentos (Modelo 22).
	28	→ Até 30 de Junho, apresentação da Declaração Anual de Informação Contabilística e Fiscal (Modelo 20 e seus anexos).
ISV	28	→ Até 31 de Março, pagamento do ISV referente ao ano de 2012.
IVA	28	→ Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Janeiro 2012 acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

