

# Newsletter

Fevereiro 2012 | N.º 50 | Mensal

Tiragem 500 exemplares | Distribuição

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

As Licenças das Representações Comerciais Estrangeiras em Moçambique	2
Assédio no Local de Trabalho	3
Transmissão de Quotas versus Transmissão de Acções: Breve Referência às Diferenças nos Procedimentos	4
Procedimentos Específicos Para Consulta a Comunidades Locais no Âmbito do DUAT	5
Publicação de Legislação Laboral Nova Legislação Publicada	7
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	7
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012 -(Março)	7

## Nota do Editor

### Caros Leitores:

Para além de temas como o Licenciamento das Representações Comerciais Estrangeiras, a Transmissão de Quotas e Acções e os Procedimentos Específicos para Consulta a Comunidades Locais, trazemos-lhe também neste número uma análise sobre um tema demasiado delicado nas relações laborais e humanas dentro das empresas, o Assédio no Local de Trabalho.

Também uma boa nova: a Plural Editores acaba de publicar uma colectânea sobre "Legislação Laboral", com direcção técnica da SAL & Caldeira Advogados, Lda. que já se encontra disponível ao público.

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  
Ermelinda Manhiça, Diana Ramalho, José Gama, Olga Pelembe, Raimundo Nefulane, Rute Nhatave, Xiluva Costa.



José Manuel Caldeira

Samuel Levy

José Manuel Caldeira

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

## As Licenças das Representações Comerciais Estrangeiras em Moçambique



Xiluva da Costa  
Jurista

xcosta@salcaldeira.com

As actividades económicas podem ser exercidas no território da República de Moçambique, para além de outras formas, através de uma filial, delegação, agência ou qualquer outra forma de representação de uma entidade domiciliada no estrangeiro, como decorre da alínea p), n.º 1 do artigo 1º do Decreto n.º 49/2004, de 17 de Novembro, relativo ao Regulamento do Licenciamento da Actividade Comercial (daqui em diante, o “RLAC”).

Esta é uma opção que tem sido seguida por várias empresas, que preferem não constituir sociedades comerciais de Direito moçambicano. Teoricamente, o processo de abertura de uma *representação comercial estrangeira* é mais simples, pois, diferentemente do processo de constituição de uma sociedade, que requer a elaboração de um contrato de sociedade e a reserva de um nome, à *representação comercial estrangeira* aplicam-se os estatutos da empresa-mãe e o nome da representação é o mesmo nome da empresa-mãe. Porém, para que se possa abrir uma *representação comercial estrangeira*, exige o RLAC (para além de outros documentos constantes daquele regulamento) que se apresente um parecer do órgão que superintende a área em que se pretende exercer a actividade, o qual deve ser favorável à abertura da *representação comercial estrangeira*. A obtenção deste parecer, dependendo do órgão em causa, pode levar mais de dois meses, o que faz com que, na prática, este processo (de abertura de uma representação) seja normalmente mais moroso que a constituição de uma sociedade, que leva no máximo um mês (sem contar com os eventuais contratamentos, como sejam os acordos entre os sócios na elaboração do contrato de sociedade).

Se compararmos o processo de abertura de uma *representação comercial estrangeira* e o processo de constituição de uma *sociedade comercial*, encontraremos diversas similitudes. Ambas têm que ser registadas na Conservatória de Registo das Entidades Legais, ambas têm que obter um Número Único de Identificação Tributária (NUIT) e ambas necessitam de uma licença para poderem operar, aspecto este que abordaremos adiante. Existem, contudo, algumas diferenças entre elas, nomeadamente, as representações não têm, como regra, personalidade jurídica própria, ao passo que as *sociedades comerciais* são entidades providas de personalidade e capacidade jurídica próprias, isto é, podem ser titulares de direitos e sujeitas a obrigações. Para além disto e no que se refere às diferenças, podemos ainda referir que o processo de dissolução de uma sociedade comercial é relativamente complexo, ao passo que, para o encerramento (temporário ou definitivo) de uma representação comercial estrangeira basta, segundo a alínea c) do n.º 5 do artigo 17º do RLAC, uma comunicação ao Ministério da Indústria e Comércio.

A *representação comercial estrangeira*, por ser apenas uma delegação ou outra forma de representação de uma empresa sediada no estrangeiro, não tem, como se disse, autonomia jurídica, estando dependente das decisões tomadas pela empresa-mãe. Quer isto dizer que, sempre que se pretenda alterar algo na *representação comercial estrangeira* abertas em qualquer parte do país, como seja, o mandatário, o objecto, a sede, etc., é necessário, antes de dar entrada com o pedido de alteração no Ministério de Indústria e Comércio (daqui em diante, “MIC”) que a empresa-mãe delibere nesse sentido.

Por outro lado, saliente-se que, se a empresa-mãe decide,

por exemplo, alterar a sua denominação, essa alteração vai também repercutir-se na *representação comercial estrangeira*, que terá também de alterar a sua denominação.

Uma questão que se levanta no que respeita a *representações comerciais estrangeiras*, é a de saber se uma empresa sediada no estrangeiro pode abrir mais do que uma *representação comercial estrangeira*, mas com objecto, sede e mandatário diferentes. Por outras palavras, se uma empresa quiser alargar o âmbito de aplicação da licença de representação comercial estrangeira e, ao mesmo tempo, pretende alterar a sede, se terá que abrir uma nova *representação comercial estrangeira* ou se terá que solicitar a alteração da mesma. Resulta do n.º 5 do artigo 17º do RLAC que as alterações ao objecto, à identidade do mandatário e ao encerramento temporário ou definitivo da representação devem ser comunicadas ao MIC. No entanto, tem acontecido que certas representações comerciais estrangeiras, por terem um alargado o objecto da actividade e terem um novo mandatário, solicitam a emissão de uma nova licença. Fará isto sentido? Pensamos que não. Para nós, e neste tipo de situações, não é correcto que se proceda à emissão de duas licenças para uma mesma empresa-mãe. De facto, o n.º 4 do artigo 32º do RLAC, conjugado com a alínea d) do artigo 2º do Decreto-Lei n.º 1/2006, de 3 de Maio (Regulamento do Registo de Entidades Legais, daqui em diante, “RREL”), prevê que as *representações comerciais estrangeiras* devem ser registadas na Conservatória de Registo das Entidades Legais. Se uma mesma empresa abre duas *representações comerciais estrangeiras*, teria que se registar na Conservatória de Registo de Entidades Legais duas vezes, o mesmo sucedendo com a obtenção o NUIT, levando a que a mesma representação tivesse dois NUIT’s. É nosso entender que cada licença de representação comercial estrangeira tem um número, sendo através desse número que se fica a saber quantas representações comerciais existem no País. Porventura ainda mais incisivamente a respeito, é o facto de as *representações comerciais estrangeiras* apenas visarem o reconhecimento jurídico em Moçambique de uma entidade que tem a sua sede no estrangeiro, isto é, através da emissão de uma licença de representação comercial estrangeira, reconhece-se que em Moçambique existe uma representação da empresa-mãe. Porém, o acima mencionado não dispensa a emissão da licença necessária para iniciar o exercício da actividade que pretende. Tomemos como exemplo uma empresa que pretenda abrir uma *representação comercial estrangeira* para o exercício da actividade de construção. Esta empresa terá primeiramente que solicitar ao Ministério de Obras Públicas e Habitação um parecer sobre a objecção ou não à abertura de uma *representação comercial estrangeira* na área da construção em Moçambique. Uma vez obtido o parecer, o mesmo deve ser entregue (juntamente com os documentos mencionados no n.º 3 do artigo 8º do RLAC) no MIC, de modo a que este órgão, após a realização da vistoria, emita a licença de representação comercial estrangeira. Posteriormente, e para que a representação possa operar, terá ainda que obter uma licença/alvará para o exercício da actividade de empreiteiro de obras públicas e de construção civil.

Por tudo exposto, podemos concluir que as *representações comerciais estrangeiras*, parecendo mais céleres de constituir, terão que obter em Moçambique as mesmas licenças de funcionamento que as sociedades comerciais. Salvo nos casos em que para o exercício de determinada actividade, a lei exige a constituição de sociedades de Direito moçambicano (por exemplo para obtenção de concessões mineiras), caberá ao empresário estrangeiro decidir sobre a forma mais adequada de operar em Moçambique.





Diana Ramalho  
Jurista

dramalho@salcaldeira.com

O presente artigo tem por finalidade tecer algumas considerações à figura do assédio no local de trabalho.

A palavra assédio provém do latim “*obsidui*” e do italiano “*assedio*”, que significa cerco. A doutrina destaca quatro modalidades de assédio, designadamente: o sexual, o moral, o religioso e o racial, das quais tem maior expressão o assédio sexual.

Embora cientes de que estas

modalidades possuem uma noção corrente, tentaremos, em poucas linhas, deixar ficar sua noção técnico-jurídica, e doravante faremos menção às mesmas neste sentido. Assim, é considerado:

- i) **Assédio sexual:** conjunto de comportamentos, verbais ou não verbais, de determinado sujeito (infractor), que represente apelos sexuais a outro sujeito (vítima), que não sejam desejados por este último, como por exemplo gestos sexuais explícitos ou convites para a prestação de favores sexuais, susceptíveis de afectar a relação jurídico-laboral.
- ii) **Assédio moral:** conjunto de palavras e acções de natureza psicológica, que expõe o assediado a situações humilhantes sendo, portanto, susceptíveis de destruir a auto-estima deste e de afectar a relação jurídico-laboral, tais como: o isolamento e bloqueio de comunicação, os atentados à dignidade e a violência verbal ou física. Vale aqui destacar que se excluem da noção apresentada algumas situações típicas do universo laboral, designadamente o *stress* motivado pelo trabalho sob pressão, bem como as situações de exercício dos poderes de direcção e disciplinar por parte da entidade empregadora.
- iii) **Assédio religioso:** conjunto de comportamentos baseados em crenças religiosas ou práticas, que afecte a relação jurídico-laboral. Tais comportamentos incluem, mas não se limitam a evangelização e propaganda religiosa forçada, promoções condicionadas a profissão de determinada fé religiosa, ridicularização de artigos usados por razões religiosas.
- iv) **Assédio racial:** conjunto de comportamentos relativos à raça, etnia ou nacionalidade, que afecte a relação jurídico-laboral, incluindo, mas não se limitando a, ameaças, insultos ou comentários abusivos baseados na raça, origem étnica, cor da pele, ou princípios culturais, anedotas racistas.

Conforme podemos inferir, as modalidades de assédio acima apresentadas partilham em comum o facto de representarem comportamentos verbais e não-verbais, não queridos pela vítima ou ofendido, e susceptíveis de por em causa a relação jurídico-laboral.

Segundo dados fornecidos pela Organização Mundial do Trabalho, alguns países adoptaram instrumentos legais para reprimir a prática do assédio sexual no local de trabalho, a saber: a Índia e a Tanzânia, por via do Código Penal; o Chile e a Tailândia, por via da Legislação Laboral; o Brasil, as Filipinas e Israel, por vias das Leis contra o assédio sexual; o Japão e a vizinha África do Sul, por via da Legislação sobre a igualdade do género e discriminação sexual; o Canadá, as Ilhas Fiji e a Nova Zelândia, por via da Legislação sobre os direitos humanos e a Holanda, por via das Leis sobre as condições de segurança do trabalho.

O legislador moçambicano, a exemplo do Chile e da Tailândia, introduziu a prática de assédio sexual no leque de infracções disciplinares na Lei n.º 8/98 de 20 de Julho (antiga Lei do Trabalho). Com efeito, o n.º 1 do artigo 21º deste diploma legal dispunha que constituía infracção disciplinar o assédio sexual praticado no local de trabalho, ou fora dele, desde que o mesmo interferisse na estabilidade do emprego ou na progressão profissional do ofendido. Deste preceito legal ressaltam dois requisitos que deveriam estar preenchidos para que se estivesse em presença de um ilícito laboral, designadamente:

- i) A prática de assédio sexual; e
- ii) A interferência dessa prática na estabilidade de emprego ou na progressão profissional do trabalhador.

No que concerne ao ponto ii.) ressaltamos que a conduta mencionada no ponto acima deveria partir de um superior hierárquico (infractor) para um subordinado (vítima), na medida em que somente nestes termos é que a mesma poderia: a.) ser considerada uma condição clara para que este mantenha o emprego ou b.) influenciar negativamente as promoções de carreira da vítima, em caso de recusa.

Assim sendo, não se estaria perante a prática de assédio sexual sempre que o infractor e a vítima fossem do mesmo nível hierárquico ou quando o primeiro fosse hierarquicamente inferior ao segundo.

A vítima de assédio sexual, nos termos do n.º 2 do artigo 21º da Lei em análise, poderia receber uma indemnização equivalente a dez vezes o seu salário, sempre que o infractor fosse representante da entidade empregadora ou mandatário desta.

A nova Lei do Trabalho, a Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, manteve a prática de assédio como uma infracção disciplinar, bem como os seus requisitos, tendo, contudo, introduzido algumas particularidades, designadamente:

- i) A admissão de outras modalidades de assédio para além do sexual; e
- ii) A alteração do critério para o cálculo do montante da indemnização.

No que concerne à admissão de outras modalidades de assédio, a Lei do Trabalho abriu espaço para que outras práticas de assédio, como por exemplo o moral, religioso e racial fossem também consideradas uma infracção disciplinar, para além do sexual.

Relativamente ao *quantum* indemnizatório, o legislador moçambicano agravou a indemnização devida ao ofendido, para vinte salários mínimos, sempre que a conduta seja praticada pelo empregador ou seu mandatário.

Salientamos que a prática de assédio é regulada na Lei do Trabalho como uma infracção disciplinar sendo, portanto, passível de instauração de um processo disciplinar que culminará com a aplicação de uma medida disciplinar, e de instauração de procedimento judicial, nos termos da lei aplicável.

Actualmente, no domínio do Direito Criminal, a prática de assédio sexual no local de trabalho pode ser qualificada como um crime de atentado ao pudor, previsto e punido nos termos do artigo 391º do Código Penal em vigor.

Resta-nos, entretanto, esperar que, aquando da revisão do Código Penal em vigor em Moçambique, o legislador constituinte opte pela tipificação da prática de assédio sexual no local de trabalho, tal como ocorreu no Brasil, país em que a mesma foi introduzida como crime no Código Penal em 2001.

Organização Mundial do Trabalho. *Sexual harassment at work*.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)  
(visitado a 24.01.12)



José Durão Gama  
Jurista

jgama@salcaldeira.com

**E**ntre os vários tipos societários consagrados pelo nosso Código Comercial, aprovado pelo Decreto n.º 2/2005, de 27 de Dezembro com as alterações introduzida pelo Decreto-Lei n.º 2/2009, de 24 de Abril (adiante “C.Com”), a Sociedade por Quotas e a Sociedade Anónima representam a maior fasquia em termos de sociedades legalmente constituídas no nosso país. O

presente artigo pretende elucidar em torno da transmissão *inter vivos* das participações sociais nestes dois tipos societário em particular, atendendo que esta transmissão tem-se revelado como um meio cada vez mais frequente de entrada de investidores no país.

Nas sociedades por quotas, o capital social está dividido em quotas, ou seja, num valor representativo da participação do sócio no capital social. Os sócios são de conhecimento público, indicados nos estatutos e a lei estabelece o limite máximo de trinta sócios. Estas sociedades têm representado um veículo ideal para a organização de negócios de empresas de pequena e média dimensão. Nas sociedades anónimas, o capital social está dividido em acções. Os accionistas não são de conhecimento público, uma vez que não constam dos estatutos. A lei estabelece que por regra, estas tenham pelo menos três sócios no momento da sua constituição e não fixa um número máximo de sócios. Estas sociedades estão vocacionadas para a realização de grandes investimentos podendo envolver um grande número de accionistas e/ou ter o capital social aberto à subscrição pública.

As diferenças entre estes dois tipos societários também se verificam no que tange a transmissão das suas participações sociais.

A transmissão de quotas nas sociedades por quotas deve constar de documento escrito, que pode ser meramente particular, excepto se houver disposição legal em contrário (tal é o caso das situações em que estejam envolvidos bens imóveis, para os quais a lei impõe que a transmissão seja por escritura pública). As partes directamente envolvidas, ou seja, cedente e cessionário, devem manifestar a sua vontade na transmissão de quotas, devendo o sócio cedente dar a conhecer a intenção de ceder parte ou a totalidade da sua quota à sociedade e aos demais sócios para efeitos de garantia do exercício do direito de preferência na aquisição da quota em causa.

Para que esta transmissão torne-se plenamente eficaz, deve-se proceder ao seu registo junto a Conservatória do Registo de Entidades Legais (CREL). Sendo o processo acompanhado por deliberação do órgão competente da sociedade para alteração dos estatutos, ou seja, delibera-

ção da Assembleia Geral e deliberação do órgão compe-

**“Estas sociedades têm representado um veículo ideal para a organização de negócios de empresas de pequena e média dimensão. Nas sociedades anónimas, o capital social está dividido em acções. Os accionistas não são de conhecimento público, uma vez que não constam dos estatutos.”**

tente da adquirente, se esta for uma pessoa colectiva. E uma vez que a transmissão de quotas implica a alteração do pacto social, a lei impõe ainda que esta seja publicada no Boletim da República.

No que concerne a transmissão de acções, é pertinente fazer-se a distinção entre as acções ao portador e as acções nominativas (registadas ou escriturais). Sendo que para as primeiras, a transmissão opera-se por simples entrega do título.

Quanto às acções nominativas registadas, a sua transmissão irá operar-se mediante termo de cessão lavrado no Livro de Transferência de Acções Nominativas ou em instrumento de controlo que o substitua, conforme instrução da CREL, com assinatura do cedente e do cessionário.

E quanto às acções nominativas escriturais, uma vez que o C.Com impõe a manutenção destas acções em conta de depósito, em instituição bancária autorizada pelo Banco de Moçambique, a sua transmissão, dá-se pelo lançamento da operação, pela instituição bancária, nos seus livros ou controlos, em débito da conta de acções do cedente e em crédito da conta de acções do cessionário mediante ordem escrita que autorize a operação, documento que ficará arquivado na instituição bancária depositária.

A transmissão de acções não está sujeita ao registo junto a CREL e nem a publicação no Boletim da República. No entanto, a sociedade deve ter devidamente organizado o livro de registo de acções, com a indicação de todas as acções emitidas, seus titulares, as transmissões ocorridas, entre outros aspectos.

A transmissão de acções poderá ser igualmente feita mediante oferta pública, a ser conduzida nos termos previstos no C.Com e na legislação referente aos valores mobiliários.

Pelo exposto, podemos aferir que a transmissão de participações sociais em cada um dos tipos societários acima referenciados obedece a formalismos próprios, tendo o legislador procurado adequar os procedimentos para cada transmissão não só as características da sociedade, mas também às especificidades da participação social, à dinâmica do mundo dos negócios, sem deixar de lado a segurança necessária neste tipo de transacções.



## Procedimentos Específicos Para Consulta a Comunidades Locais no Âmbito do DUAT



Ermelinda Gisela Manhiça  
Jurista

emanhica@salcaldeira.com

**M**oçambique é um país rico em recursos naturais e possuidor de uma grande extensão de terra disponível para exploração. É através da legislação de terras que o Estado regula o uso e aproveitamento da terra. O foco deste artigo prende-se com um dos vários requisitos que um potencial investidor deve cumprir para poder adquirir o direito de explorar a terra, nomeadamente, a consulta pública.

A Constituição da República de Moçambique, (“Constituição”),

dispõe que a terra é propriedade do Estado e como tal não pode ser vendida ou, por qualquer outra forma alienada, hipotecada ou penhorada. Assim sendo, o Estado criou uma figura para que as pessoas pudessem usar e aprovei-

**“É importante que os investidores tenham conhecimento de que o cumprimento das leis e a boa relação com as comunidades é um factor importante para a boa execução dos seus projectos em Moçambique.”**

tar a terra de forma lícita e fiscalizada como um meio universal de criação de riqueza e bem-estar social. Trata-se do Direito de Uso e Aproveitamento de Terra – “DUAT”.

A Lei de Terras n.º 19/97, de 1 de Outubro, (“LT”), define o DUAT como “*direito que as pessoas singulares ou colectivas e as comunidades adquirem sobre a terra, com as exigências e limitações da presente Lei*”. O titular de um DUAT tem o direito de usar e desfruir a terra como quiser nos limites estabelecidos na lei, tendo em conta os objectivos que considerar, seja para fins de agricultura, mineração, indústria, entre outros. A LT confere ao titular do DUAT poderes para se opor contra terceiros bem como ter acesso à sua parcela e aos recursos hídricos de uso público através das parcelas vizinhas, constituindo para o devido efeito as necessárias servidões.

O DUAT pode ser concedido a nacionais ou estrangeiros, quer sejam pessoas singulares ou colectivas. Porém, o procedimento relativo à aquisição do DUAT por parte de estrangeiros apresenta algumas particularidades. Para as pessoas colectivas é necessário que as mesmas estejam constituídas ou registadas na República de Moçambique e, o requerimento deve ser acompanhado por um projecto de investimento aprovado em Moçambique normalmente obtido através do Centro de Promoção de Investimento – “CPI”. Tratando-se de pessoas singulares, é necessário residência há pelo menos cinco anos na República de Moçambique.

A LT fixa três formas de aquisição de DUAT: i) por ocupação por pessoas singulares e pelas comunidades locais, segundo as normas e práticas costumeiras no que não contrariem a Constituição; ii) por ocupação por pessoas singulares nacionais que, de boa-fé, estejam a utilizar a terra há pelo menos 10 anos; e iii) por autorização de pedido apresentado por pessoas singulares ou colectivas na

forma estabelecida na LT.

Tendo em atenção o foco deste artigo, interessa-nos a terceira opção acima mencionada. Neste caso, o processo é instituído junto dos Serviços Provinciais de Cadastro e Geografia, (“SPCG”) e o requerente deve juntar os devidos documentos e apresentar o pedido de DUAT. Decreto n.º 66/98 de 8 de Dezembro, que aprova o Regulamento da Lei de Terra, (“RLT”), no seu artigo 24 arrola os documentos que o processo deve conter, um dos quais é o parecer do Administrador do Distrito, precedido de consulta à comunidade local no caso de terra localizada nas áreas rurais. Para o processo em zonas urbanas, isto é, toda área compreendida dentro do perímetro dos municípios, vilas e das povoações legalmente instituídas, os procedimentos encontram-se fixados no Decreto 60/2006, de 26 de Dezembro que aprova o Regulamento do Solo Urbano. Os artigos supramencionados fazem referência a consulta à comunidade local e o artigo 27 do RLT estabelece que deve ser feito um trabalho conjunto envolvendo a SPCG, o Administrador do Distrito, ou seu representante e as comunidades locais. Este artigo sofreu alterações através do Decreto 43/2010 de 20 de Outubro, (“D43”) nos termos do qual também passou a ser determinante a participação dos Conselhos Consultivos de Povoação e de Localidade, dos membros da comunidade local e dos titulares ou ocupantes dos terrenos limítrofes para além do requerente ou o seu representante, sendo que a acta resultante da consulta deve ser assinada pelos dos membros dos Conselhos Consultivos de Povoação e de Localidade.

O Diploma Ministerial n.º 158/2011, de 15 de Junho, (“DM”), introduziu normas específicas relativamente a consulta comunitária. O Artigo 1 do DM determina que a consulta deve ser feita em pelo menos duas reuniões. A primeira fase da consulta consiste numa reunião pública cujo objectivo é informar à comunidade sobre o pedido de aquisição do DUAT e a identificação dos limites da parcela. A segunda fase, que deverá ocorrer até 30 dias após a primeira reunião, compreende uma declaração da comunidade local sobre a disponibilidade de área para a realização do empreendimento ou plano de exploração. Dependendo da existência de informações complementares a prestar à comunidade local, podem ser realizadas outras reuniões. As actas devem ser assinadas em três exemplares sendo assim distribuídas: uma para SPCG, uma para os membros dos Conselhos Consultivos de Povoação e de Localidade e uma para comunidade local.

O DM determina que, ao iniciar o processo de consulta, o requerente deve depositar uma caução para o financiamento da mesma, que é devolvida caso a consulta não seja realizada. Este valor de financiamento é fixado pelo Ministro da Agricultura, ouvido o Ministro das Finanças.

O DM exige ainda a, divulgação pelas autoridades administrativas a nível do distrito, posto administrativo e localidade, dos procedimentos específicos devem ser divulgados por forma a garantir a participação efectiva das comunidades na gestão da terra e dos recursos naturais. O incumprimento dos procedimentos estabelecidos no DM e demais legislação aplicável implica a invalidade da consulta

Em conclusão, a consulta à comunidade afectada muitas vezes não é dada a devida importância sendo frequentes nas consultas a eclosão de problemas relacionados com o cumprimento do acordado com as comunidades. É importante que os investidores tenham conhecimento de que o cumprimento das leis e a boa relação com as comunidades é um factor importante para a boa execução dos seus projectos em Moçambique.



É com enorme prazer que anunciamos aos nossos leitores, clientes e público em geral que a Plural Editores conjuntamente com a SAL & Caldeira Advogados, Lda., acaba de publicar uma coleção sobre “Legislação Laboral”, encontrando-se a mesma já á venda nas Livrarias.

› Índice remissivo

7  
Coleção Legislação

# Legislação Laboral

República de Moçambique

- › **Excertos da Constituição da República de Moçambique**
- › **Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto**  
(Lei do Trabalho)
- › **Lei n.º 5/2002, de 5 de Fevereiro**  
(Estabelece os princípios gerais visando garantir que todos os trabalhadores e candidatos a emprego não sejam discriminados nos locais de trabalho ou quando se candidatem a emprego por serem suspeitos ou portadores do HIV/SIDA)
- › **Decreto-Lei n.º 22/77, de 28 de Maio**  
(Ratifica algumas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT)
- › **Decreto n.º 50/2009, de 11 de Setembro**  
(Cria a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) e aprova o respectivo regulamento)
- › **Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto**  
(Aprova o Regulamento da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) e revoga o Decreto n.º 32/89)
- › **Decreto n.º 25/2009, de 17 de Agosto**  
(Aprova o regulamento da constituição e gestão de fundos de pensões no âmbito da segurança social complementar)
- › **Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro**  
(Aprova o regulamento relativo ao mecanismo e procedimentos para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira)

 plural editores

 SAL & CALDEIRA  
ADVOGADOS, L.D.A.



Rute Nhatave  
Bibliotecária

nhatave@salcaldeira.com

**Lei nº 2.2012 de 23 de Janeiro de 2012** - Introduz um novo Código Pautal do Sistema Harmonizado, na posição pautal 22.06, Capítulo 22.

**Lei nº 3/2012 de 23 de Janeiro de 2012** - Altera os artigos 9, 12, 14, 15, 18, 19, 21 e 25 do Código do Imposto Sobre o Valor Acrescentado, aprovado pela Lei n.º 32/2007, de 31 de Dezembro.

**Lei nº 4.2012 de 23 de Janeiro de 2012** - Altera os artigos 17, 36, 61, 62, 67 e 75 do Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas, aprovado pela Lei n.º 34/2007, de 31 de Dezembro.

**Lei nº 5.2012 de 23 de Janeiro de 2012** - Introduz o artigo 4-A ao Código do Imposto sobre Consumos Específicos, aprovado pela Lei n.º 17/2009, de 10 de Setembro.



### Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços

#### Informação sobre as taxas do imposto de reconstrução nacional a vigorar em 2012

O Diploma Ministerial nº 296/2011 de 30 de Dezembro estabelece as Taxas do Imposto de Reconstrução Nacional a vigorarem no ano de 2012 e regula sobre o destino das receitas, de acordo com o previsto no artigo 45 do Código do Imposto de Reconstrução Nacional, aprovado pelo Decreto nº 4/87, de 30 de Janeiro. Segundo o artigo 3 do mesmo Diploma, as suas disposições não são aplicáveis nos territórios onde, nos termos da Lei nº 1/2008, de 16 de Janeiro, é cobrado o Imposto Pessoal Autárquico.

#### Taxas do Imposto de Reconstrução Nacional a vigorarem em 2012

Nº	Província	Taxas a Vigorar - 2012	
		Normal	Remisso
1	<b>Maputo Província</b> Todos Distritos e Localidade	30,00	35,00
2	<b>Gaza</b> Todos Distritos e Localidade	30,00	35,00
3	<b>Inhambane</b> Todos Distritos e Localidades	15,00	20,00
4	<b>Sofala</b> Dondo Restantes Distritos	20,00	30,00
		15,00	20,00
5	<b>Manica</b> Gondola Manica Sussundenga Mossurize Macossa Guro Tambara Machaze Barué	15,00	20,00
		20,00	25,00
		15,00	20,00
		20,00	25,00
		15,00	20,00
		10,00	15,00
		10,00	15,00
		13,00	16,00
		20,00	25,00
6	<b>Tete</b> Todos Distritos e Localidades	15,00	20,00
7	<b>Zambézia</b> Todos Distritos e Localidades	15,00	20,00
8	<b>Nampula</b> Todos Distritos e Localidades	20,00	25,00
9	<b>Cabo Delgado</b> Todos Distritos e Localidades	10,00	15,00
10	<b>Niassa</b> Todos Distritos e Localidades	20,00	25,00

Maputo, 24 de Fevereiro de 2012



### Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012



Raimundo Nefulane  
Consultor Fiscal e Financeiro

rnefulane@salcaldeira.com

Leia os nossos artigos no jornal **O País** todas as quartas-feiras.

#### Março

<b>INSS</b>	<b>10</b>	→ Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Fevereiro 2012.
<b>IRPS</b>	<b>20</b>	→ Entrega do Imposto retido na fonte durante o Mês de Fevereiro 2012.
	<b>31</b>	→ Fim do prazo para 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
<b>IPA</b>	<b>31</b>	→ Até 31 de Março, pagamento do IPA referente ao ano de 2012.
<b>IRPC</b>	<b>20</b>	→ Entrega do imposto retido durante o mês de Fevereiro.
	<b>31</b>	→ Até 31 de Maio, apresentação da Declaração Periódica de Rendimentos (Modelo 22).
	<b>31</b>	→ Até 30 de Junho, apresentação da Declaração Anual de Informação Contabilística e Fiscal (Modelo 20 e seus anexos).
<b>ISV</b>	<b>31</b>	→ Até 31 de Março, pagamento do ISV referente ao ano de 2012.
<b>IVA</b>	<b>31</b>	→ Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Fevereiro 2012 acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

