

Newsletter

Julho 2012 | N.º 55 | 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

✓ Bancário e Cambial ✓ Comercial ✓ Contencioso ✓ Direito Administrativo ✓ Laboral ✓ Migração
✓ Recursos Naturais ✓ Societário ✓ Tributário

Índice

Responsabilidade dos Sindicatos	2
Das Notificações Para Mediação Pela IGT	3
As Relações Jurídico-Laborais com Missões Diplomáticas - A Questão da Lei Aplicável	4
O regime das faltas cometidas por mães ou pais acompanhantes de menores não internados em estabelecimento hospitalar	5
Nova Legislação Publicada	6
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	6
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012 -(Setembro)	6

Nota do Editor

Caros Leitores:

Nesta edição abordamos temas tais como a Responsabilidade dos Sindicatos, as Notificações para Mediação pela Inspeção-Geral do Trabalho e o Regime das Faltas Cometidas por Mães ou Pais Acompanhantes.

Adicionalmente analisamos ainda a questão das Relações Jurídico-Laborais com Missões Diplomáticas.

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
Augusto Chivangue, Danilo Nhaca, Diana Ramalho, Gimina Mahumana, Olga Pelembe, Rute Nhatave.

Parceiros - Distinções



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



Gimina Luís Mahumana
Jurista

gmahumana@salcaldeira.com

zação e direcção da sua luta pela melhoria das condições de vida e de trabalho.

António Monteiro Fernandes¹ encara genericamente o Sindicato (daqui por diante “Sindicato” deve ser entendido no sentido amplo, como qualquer uma das formas de estrutura representativa de trabalhadores arrolada na LT) como uma espécie de empresa (*business enterprise*) cujo objecto seria a maximização de benefícios obtidos a partir de um certo produto – a força de trabalho dos seus membros. Isto porque os Sindicatos *maxime* actuam com vista a prossecução dos interesses dos seus membros (os trabalhadores), e para tal cobram taxas aos trabalhadores para os representar e, inclusive, prestar serviços.

No que se refere à natureza jurídica, os Sindicatos são pessoas colectivas privadas, as quais gozam de autonomia administrativa, financeira e patrimonial (art. 140LT), bem como do direito de organização e auto-regulação.

Nos termos do artigo 160 do Código Civil (doravante designado apenas por “CC”), a capacidade das pessoas colectivas abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins, salvo os direitos e obrigações vedados por lei ou os estritamente inerentes à personalidade singular. Conforme refere António Monteiro Fernandes, a capacidade jurídica dos sindicatos resume-se na capacidade negocial, incluindo a prestação de serviços de carácter económico e social.

Na prossecução do objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores, os sindicatos podem, após consulta aos trabalhadores, decidir pela realização de uma greve, sendo responsáveis pelo cumprimento de todas as formalidades e procedimentos necessários para o exercício do direito à greve, uma vez que a greve realizada à margem da lei, nomeadamente nos casos de recurso à greve proibida por lei, violação dos procedimentos da sua convocação ou de uso de violência contra pessoas e bens, é havida como greve ilícita.

As greves, especialmente as greves ilícitas, podem resultar em avultados prejuízos para os trabalhadores e até para a entidade empregadora. Esses prejuízos, dependendo da natureza civil ou criminal dos factos, podem implicar o direito à indemnização, tanto ao trabalhador como ao empregador.

A questão que se pretende debater é qual o limite da responsabilidade dos Sindicatos pelos prejuízos incorridos pelo trabalhador e pelo empregador em resultado de uma greve ilícita convocada pelo Sindicato.

Será que, em caso de prejuízos causados por uma greve ilícita é legítimo chamar à responsabilização pelos danos causados ao empregador o comité sindical que a convocou? E relativamente aos trabalhadores que incorreram em prejuízos pela participação numa greve ilícita convocada pelo Sindicato, será que os mesmos podem chamar os Sindicatos à responsabilidade? Para António Monteiro Fernandes a ilicitude da greve pode determinar a responsabilidade tanto dos sindicatos e como dos trabalhadores.

Entretanto, a legislação laboral moçambicana é tímida relativamente a esta questão, limitando-se apenas a apresentar as atribuições dos Sindicatos, sem no entanto ir mais além e referir-se às obrigações e responsabilidades dos mesmos, à semelhança do que acontece com os trabalhadores e empregadores, considerados individualmente.

Esta lacuna que se verifica cria uma situação de ambiguidade que põe em causa a segurança nas relações colectivas de trabalho. Ora, a inexistência de normas claras que prevejam as consequências legais da actuação ilícita dos sindicatos deixa tanto o empregador como os trabalhadores associados ao sindicato, desarmados, podendo inclusive influenciar para que os Sindicatos se considerem imunes e actuem de forma displicente, por acharem que nada lhes pode acontecer.

A nosso ver, tendo em conta as atribuições dos sindicatos, que permitem que os mesmos actuem em nome dos trabalhadores, podendo induzir a prática de actos (como é o caso da greve ilícita) susceptíveis de causar avultados e até incommensuráveis prejuízos tanto aos trabalhadores como aos empregadores, seria pertinente que a legislação previsse de forma clara as consequências dos actos dos sindicatos em violação da lei ou que se desviassem dos interesses legítimos dos trabalhadores.

Só assim poder-se-ia ter um regime equilibrado nas relações colectivas de trabalho em que cada um dos intervenientes conheça o seu papel e actue dentro de um quadro legal transparente concorrendo deste modo para consolidação da justiça e segurança laboral.

¹ FERNANDES, António Monteiro., *Direito do Trabalho*, 12ª Edição. Coimbra: Edições Almedina, SA. 2004.



*A SAL&Caldeira Advogados, Lda. vai estar presente no **Business Link 2012** que se realizará no dia 11 de Outubro no Indy Village em Maputo.*

*Sendo assim convidamos os nossos clientes, colegas, e colaboradores a fazerem-nos uma visita no **Stand n° 162**. Para mais informações e inscrição no evento visite www.acismoz.com/businesslink*





Diana Ramalho
Advogada

dramalho@salcaldeira.com

O presente artigo tem como escopo analisar a legalidade das notificações da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT), dirigidas a representantes legais de empresas, notificando-os a comparecer a determinado Departamento de Inspeção de Trabalho, na data e hora indicadas naquele documento, a fim de tratar de assuntos ligados a determinado trabalhador.

A IGT é o órgão a quem compete o controlo da legalidade laboral, por via da fiscalização do cumprimento dos deveres dos empregadores e dos trabalhadores, nos termos do n.º 1 do artigo 259 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (a Lei do Trabalho).

Entretanto, para além do exercício da actividade inspectiva, à IGT havia sido transitoriamente atribuída a competência para a resolução extrajudicial de conflitos laborais, nos termos do n.º 1 do artigo 270 da Lei do Trabalho, que estipulava que *“é atribuído ao Ministério que tutela a área do trabalho a competência de resolução extrajudicial de conflitos laborais, enquanto os centros de mediação e arbitragem não entrarem em funcionamento”*.

O exercício das actividades da IGT veio a ser regulamentado pelo Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto. O artigo 2º deste instrumento legal elenca, de uma forma geral, as atribuições da IGT, dentre as quais destacamos a de assegurar o cumprimento das normas relativas: i) às condições de trabalho; ii) à prevenção de riscos profissionais; iii) à segurança social obrigatória; iv) à colocação, emprego, contratação de mão-de-obra estrangeira e demais normas cujo controlo lhe seja atribuído por lei.

Ora, por forma a implementar os mecanismos extrajudiciais de prevenção e resolução de conflitos laborais, o legislador moçambicano aprovou o Decreto n.º 50/2009, de 11 de Setembro, que criou a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) e aprovou o seu Regulamento que estabelece o modo de funcionamento da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, bem como os procedimentos de mediação, conciliação e arbitragem laboral.

Outrossim, o Regulamento acima citado definiu como competência dos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral a mediação de litígios de natureza laboral, ou seja, de litígios emergentes de relações de trabalho, ou seja, a partir do momento em que tais centros entraram em funcionamento, a competência para a resolução extrajudicial de conflitos laborais não mais cabia à IGT.

As regras de funcionamento da mediação e arbitragem laboral foram estabelecidas no capítulo III do Regulamento dos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral, sendo que o artigo 19 deste texto legal, que

é uma reprodução literal do artigo 184 n.º 1 da Lei do Trabalho, previa que *“[...] todos os conflitos devem ser obrigatoriamente conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais de trabalho.”*

Sucedo que, por via do Acórdão n.º 03/CC/2011, de 7 de Outubro, o Conselho Constitucional declarou a inconstitucionalidade material dos números 1 e 2 do artigo 184 da Lei do Trabalho, que consagravam a obrigatoriedade da mediação então realizada nos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral, passando o carácter da mediação de obrigatório para facultativo.

Uma das razões que o Conselho Constitucional invocou para fundamentar a inconstitucionalidade deste artigo prendia-se com o facto de o mesmo constituir uma limitante do direito constitucionalmente reconhecido a todos os cidadãos, nos termos do artigo 70 da Constituição da República de Moçambique, de recorrer aos tribunais contra actos que violem os seus direitos e interesses reconhecidos pela Constituição e pela lei.

Ora, pouco depois da publicação do Acórdão retro mencionado, assistimos a uma avalanche de notificações da IGT dirigidas a empresas, notificando os representantes legais a comparecer a determinado departamento daquela instituição, a fim de tratar de assuntos ligados a determinado trabalhador, conforme descrevemos no parágrafo 1 deste artigo.

O mais caricato destas notificações é que nas mesmas, a IGT invoca o número 1 do artigo 270 da Lei do Trabalho, uma norma transitória que deixou de vigorar aquando da implantação dos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral, para chamar novamente a si a competência para a resolução extrajudicial de conflitos laborais, com o desiderato de coagir as entidades empregadoras a comparecer à mediação (prévia), cientes de que se a notificação fosse feita pelos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral, aquelas poderiam não se fazer presentes à tal sessão.

Ademais, as referidas notificações ainda contém a indicação de que *“(1) a falta de comparência constitui transgressão punível nos termos de Lei; (2) A recusa da notificação constitui crime de desobediência punível nos termos do n.º 3 do artigo 267 da Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto.”*, o que mais uma vez realça o carácter intimidativo destas notificações, muito embora a IGT remetesse os seus destinatários a um dispositivo legal que já não está em vigor.

Por tudo isto, e salvo melhor entendimento, somos de opinião que a IGT não tem competência para notificar as entidades empregadoras para proceder a resolução extrajudicial de conflitos, sendo todas as notificações emitidas para esse efeito ilegais, dado que a competência para tal é exclusiva dos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral.





Augusto Chivangue
Jurista

achivangue@salcaldeira.com

A determinação da lei aplicável às relações jurídicas é uma questão de grande importância uma vez que dessa forma são estabelecidas balizas através das quais tal relação deverá se nortear. No entanto, por vezes podem surgir dilemas ao se determinar qual a lei aplicável numa relação jurídica. Esta situação verifica-se com maior acuidade nas relações jurídico-laborais entre trabalhadores

nacionais ou estrangeiros (que não gozam de imunidades de um agente diplomático) e as Missões Diplomáticas¹, pois, os contratos celebrados neste âmbito apresentam elementos de cariz predominantemente internacional. Podem ser qualificados como “internacionais”, os contratos de trabalho que possuem um ou mais elementos estrangeiros, tais como, a nacionalidade das partes, seu domicílio, o local de celebração do contrato ou de sua execução.

Portanto, a existência de um elemento estrangeiro faz com que o contrato internacional de trabalho possua ligação com mais de um ordenamento jurídico, todos igualmente aptos, em um primeiro momento, a disciplinar as relações jurídicas deles decorrentes².

Surge assim a grande questão: Qual desses ordenamentos jurídicos será aplicável à relação contratual? No ordenamento jurídico moçambicano, o legislador optou por remeter a regulação de todas as matérias jurídico-laborais para a lei especial, neste caso a Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto, que aprova a Lei do Trabalho, depreendo-se que é no âmbito do supra mencionado diploma legal que, em princípio, devem ser determinadas as regras relativas à lei aplicável a qualquer relação jurídico-laboral³.

Embora o legislador laboral moçambicano elenque as situações às quais a lei é aplicável, o mesmo não faz menção expressa às relações laborais com Missões Diplomáticas.

Ademais, apesar de o legislador não abordar esta questão na Lei do Trabalho moçambicana, parecem haver uma luz no fundo do túnel ao analisarmos o Decreto nº 55/2008, de 30 de Dezembro, que aprova o Regulamento dos Mecanismos de Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira, e que estabelece que o mesmo é extensivo às embaixadas em relação aos trabalhadores contratados fora do âmbito das relações diplomáticas e consulares, ou seja, pessoal administrativo que não goza dos privilégios e imunidades de um agente diplomático⁴. Daqui podemos concluir que, apesar de esta disposição fazer alusão a questões de forma, no que tange a legalização de trabalhadores estrangeiros, não se debruçando sobre questões de substância tais como direitos e obrigações entre as partes, a tendência do legislador vai no sentido de privilegiar a aplicação da lei moçambicana.

Por outro lado, analisada a questão do ponto de vista processual, notamos que em casos de litígios laborais, tem sido comum por parte dos tribunais nacionais, conhecerem dos casos que lhes são apresentados e aplicarem a lei moçambicana. Acreditamos que

o facto de existir ambiguidade sobre a lei aplicável às relações jurídico-laborais com Missões Diplomáticas contribui bastante para este proceder⁵. Porém, mesmo nestes casos levantam-se problemas, pois tratando-se de Missões Diplomáticas, que à luz da Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas (“Convenção de Viena”), gozam de privilégios especiais⁶, as mesmas não são passíveis de ser executadas, fazendo com que as sentenças proferidas pelos tribunais moçambicanos a favor dos trabalhadores destas entidades acabem não tendo o efeito prático desejado.

Contudo, recorrendo-se ao Direito Comparado, pode-se ter em consideração as soluções adoptadas por dois países dos PALOP. Por exemplo, a Lei Geral do Trabalho angolana⁷, dispõe expressamente que a mesma não se aplica às relações jurídico-laborais com Missões Diplomáticas, porém, peca por não indicar qual seria a lei aplicável para estes casos. Mas achamos que é a Lei Laboral cabo-verdiana⁸ que traz a solução mais feliz, pois, para além de prever uma disposição específica sobre a aplicabilidade da lei às relações jurídico-laborais com Missões Diplomáticas, a mesma vai mais longe ao estabelecer regras relativas à aplicação da lei laboral no espaço, ou seja, caso não se mostre prático que a relação jurídico-laboral seja regida pela lei cabo-verdiana, as partes tem a prerrogativa de recorrerem às normas de conflito constantes da Lei do Trabalho para determinar outra jurisdição aplicável à relação jurídica. Portanto, nos dois casos acima mencionados, notámos que o legislador se posicionou em relação à lei aplicável as relações jurídico-laborais com Missões Diplomáticas, o que não acontece no caso moçambicano.

Assim, considerando que, sem prejuízo dos seus privilégios e imunidades, as Missões Diplomáticas têm o dever de respeitar as leis e regulamentos do Estado acreditador, achamos que se reduziria a ambiguidade e incerteza jurídica se houvesse uma disposição expressa na Lei do Trabalho relativa à lei aplicável às relações jurídico-laborais com Missões Diplomáticas. De modo que, urge que o legislador laboral moçambicano posicione-se sobre esta questão, tendo em vista a criação de um ambiente laboral saudável, numa perspectiva “win-win” em que os interesses de todos (empregadores e trabalhadores) são acautelados!

¹ *Sejam elas Embaixadas, Altos Comissariados ou Consulados.*

² CUNHA, Rodrigo Giostrí da, *Contratos Internacionais de Trabalho - Transferências de Trabalhadores*; disponível em: <http://anery.tyrod.com/01961324.html>

³ Vide artigo 1153.º do Código Civil.

⁴ Vide nº 2, do artigo 2.

⁵ *Há que ter em consideração o facto de os tribunais moçambicanos terem competência internacional nos casos em que são praticados em território moçambicano os factos que consubstanciam a causa de pedir na acção – vide alínea b), do nº 1, do artigo 65, do Código de Processo Civil.*

⁶ *Tais como imunidade à maioria das leis locais, impossibilidade das autoridades do Estado acreditador entrarem nas instalações de uma missão sem autorização do Estado acreditado, imunidade de execução, imunidade de jurisdição civil, administrativa e penal, isenção fiscal.*

⁷ *A actividade laboral em Angola é regulada pela Lei nº 2/2000, de 11 de Fevereiro.*

⁸ *A actividade laboral em Cabo Verde é regulada pelo Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro.*



O regime das faltas cometidas por mães ou pais acompanhantes de menores não internados em estabelecimento hospitalar



Danilo Nhaca
Advogado

Dnhaca@salcaldeira.com

A Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto (LT), define falta como sendo a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período a que está obrigado a prestar a sua actividade laboral, podendo as faltas serem consideradas justificadas ou injustificadas.

O número 3 do artigo 103 da LT indica as situações em que as ausências do trabalhador no local de trabalho são consideradas como faltas justificadas, donde constam, dentre outras, as cometidas por trabalhadores como

mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar¹.

A regra é de que apenas são consideradas faltas justificadas as listadas no citado número 3 do artigo 103 da LT, sendo que as que não constam do leque das referidas situações consideram-se como sendo faltas injustificadas².

A questão que se coloca é de saber qual será o tratamento a dar as faltas cometidas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade não internados em estabelecimento hospitalar, visando este artigo tentar apresentar uma possível solução a questão ora apresentada, dado que a LT não faz referência a situação que pretendemos analisar e, se atendermos a regra geral, tal poderia consubstanciar uma situação de falta injustificada.

Por regra, as faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de direitos do trabalhador, designadamente os relativos à remuneração, antiguidade e férias, o que equivale dizer que em caso de faltas justificadas a entidade empregadora, em princípio, suporta o pagamento da remuneração do dia de ausência do trabalhador³. Já em caso de falta injustificada, o trabalhador perde os referidos direitos⁴. Porém, em alguns casos, as faltas justificadas não implicam o pagamento de qualquer remuneração por parte do empregador, transferindo-se essa responsabilidade para o Instituto Nacional de Segurança Social, que, com a excepção do período de espera, paga a remuneração correspondente aos dias de ausência do trabalhador⁵. São os casos das faltas cometidas pelos trabalhadores em caso de doença ou de ausência, ou de ausência de trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar⁶.

E o que dizer dos casos em que o filho ou o menor sobre a responsabilidade do trabalhador careça de cuidados especiais do trabalhador sem que haja necessidade do menor ficar internado no estabelecimento hospitalar?

Conforme nos referimos antes, a resposta a questão ora apresentada não está expressamente contemplada na LT pois esta não abrange casos semelhantes ao apresentado, sendo que para solucionarmos a questão devemos recorrer a legislação sobre a segurança social obrigatória, que embora não apresente uma solução clara sobre a questão, oferece-nos subsídios para uma possível resposta.

Com efeito, a Lei nº 4/2007, de 07 de Fevereiro, que define as bases em que assenta a protecção social e organiza o respectivo sistema, estabelece que o direito à protecção social abrange a segurança social básica, a segurança social obrigatória e a segurança social complementar. A segurança social obrigatória, que abrange os trabalhadores por conta de outrem, nacionais e estrangeiros, residentes em território nacional e os trabalhadores por conta própria, compreende prestações ao trabalhador nas eventualidades

de doença, maternidade, invalidez, velhice e morte.

Nos termos do artigo 17 do Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro, que aprova o Regulamento da Segurança Social Obrigatória ("RSSO"), para as prestações por doença deve ser considerada toda a situação de doença, não decorrente de causa profissional, nem provocada intencionalmente pelo trabalhador, que determine incapacidade temporária para o trabalho, considerando-se ainda incapacidade temporária para o trabalho a ausência do trabalhador como acompanhante de menor a seu cargo internado em estabelecimento hospitalar ou em situação de convalescença e que por indicação médica tenha de merecer cuidados especiais.

Os artigos 18 e 19 do RSSO estipulam que em caso de doença, o beneficiário goza do direito à retribuição do subsídio por doença e do subsídio por internamento hospitalar, sendo que, o subsídio por doença é concedido nos casos de:

- a) Doença ou acidente não profissional, desde que não provocados intencionalmente pelo trabalhador;
- b) Ausência do trabalhador como acompanhante de menor a seu cargo internado em estabelecimento hospitalar;
- c) Convalescença de menores a seu cargo que tenham sido internados e que por indicação médica tenham de merecer cuidados especiais.

Da leitura do disposto nos artigos 18 e 19 do RSSO podemos inferir que o legislador quis estipular, para além da situação em que a ausência do trabalhador deriva directamente de este estar impossibilitado de comparecer ao local de trabalho por doença que o afecte directamente, outras situações em que a ausência do trabalhador deriva do facto de i) o trabalhador ser acompanhante de menor a seu cargo internado em estabelecimento hospitalar; e ii) convalescença de menores a seu cargo que tenham sido internados e que por indicação médica tenham de merecer cuidados especiais.

Porém, se atendermos ao facto de que na caracterização das prestações por doença o legislador estendeu o âmbito da incapacidade temporária para o trabalho à ausência do trabalhador como acompanhante de menor a seu cargo em situação de convalescença e que por indicação médica tenha de merecer cuidados especiais, conforme consta do nº 2 do artigo 17, *in fine*, do RSSO, podemos concluir que o legislador pretendia igualmente abranger a atribuição do subsídio por doença às situações de ausência do trabalhador como mãe ou pai acompanhante dos seus filhos ou de menores sob a sua responsabilidade não internados em estabelecimento hospitalar, desde que os referidos menores encontrem-se em convalescença e que no seu atestado conste a indicação médica que os menores carecem de cuidados especiais.

Nesse sentido, salvo melhor entendimento, somos da opinião de que o subsídio por doença deve ser concedido, não só nas situações de acidente ou doença não profissional ou quando se trate de ausência de trabalhadores como mãe ou pai acompanhante de seus filhos de menores a seu cargo internado em estabelecimento hospitalar, como também nos casos trabalhadores como mãe ou pai acompanhante dos seus filhos ou de menores em convalescença que por indicação médica tenham de merecer cuidados especiais, independentemente de terem sido internados ou não.

¹ Alínea d) do nº 3 do artigo 103 a Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto (LT).

² *Ibid.*: nº 4 do artigo 103.

³ *Ibid.*: nº 1 do artigo 105.

⁴ *Ibid.*: nº 1 do artigo 106.

⁵ Nos termos do nº 1 do artigo 21 do Decreto 53/2007, de 3 de Dezembro, o INSS não paga os primeiros 3 dias de ausência.

⁶ Nº 3 do artigo 105 da L.T.





Rute Nhatave
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

Decreto nº 24.2012 – aprova os Termos de Concessão das Linhas Ferroviárias de Moatize - Malawi (Chinheche) e do Ramal ferroviário entre Mossuril e Nacala-a-Velha, Província de Nampula.

Decreto nº 25.2012 - Aprova os termos de Concessão do Terminal Portuário de Carvão de Nacala-a-Velha, Província de Nampula.

Decreto nº 30.2012 - Define os requisitos para a exploração florestal em regime de licença simples e os termos, condições e incentivos para o estabelecimento de plantações florestais e revoga os artigos 16, 18 e 20 do Regulamento da Lei de Florestas e Fauna Bravia.

Aprovado pelo Decreto nº 12/2002, de 6 de Junho.

Resolução nº 25.2012 - Autoriza a alteração da Sociedade VALE, SA para VALE Emirates Limited, para a implementação dos projectos de construção, operação e gestão da Rede ferroviária das Linhas Moatize – Malawi, do Ramal ferroviário de Nacala-a-Velha e respectivo Terminal de Carvão de Nacala-a-Velha.



Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços

TAXAS DEVIDAS NO ÂMBITO DAS ACTIVIDADES DE PESQUISA E EXPLORAÇÃO DE ÁGUAS SUBTERRÂNEAS

O Decreto nº 18/2012 de 5 de Julho (Regulamento de Pesquisa e Exploração de Águas Subterrâneas, abreviadamente designado por RPEAS), aprovou nos termos do nº 1 do artigo 40 do RPEAS as taxas devidas para emissão da autorização de pesquisa, emissão da licença e captação de água subterrânea, exploração de águas subterrâneas, prorrogações e renovações.

Taxas devidas					
Tipos de Uso e Aproveitamento		Emissão de autorização de pesquisa MT	Licença de captação de água subterrânea MT	Exploração de água subterrânea MT/m3	Prorrogações e renovações MT
Agricultura	Sector familiar e de Subsistência	0	0	0	0
	Sector Comercial	500,00	500,00	0,60	850,00
Indústria		850,00	1.000,00	0,60	850,00
Abastecimento de água	Grandes sistemas	1.000,00	1.500,00	0,60	850,00
	Pequenos sistemas		500,00	1,50	850,00

Maputo, 27 de Agosto de 2012



Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012

Setembro



Ebrahim Bhikha
Jurista

ebhikha@salcaldeira.com

INSS	10	→ Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Agosto 2012.
IRPS	20	→ Entrega do Imposto retido na fonte durante o Mês de Agosto 2012.
IRPC	20 30	→ Entrega do imposto retido durante o mês de Agosto 2012. → Entrega da 3ª Prestação (e última) do Pagamento por Conta.
IVA	30	→ Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Agosto 2012 acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).
ICE	30	→ Entrega da Declaração, pelas entidades sujeitas a ICE, relativa a bens produzidos no País fora de armazém de regime aduaneiro, conjuntamente com a entrega do imposto liquidado (nº 2 do artigo 4 do Regulamento do ICE).

