

Newsletter

Outubro 2012 | N.º 58 | 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

Mil Milhões ou Um Bilião... Qual a Diferença?	2
Dos Descontos Na "Remuneração"	3
Aspectos essenciais do processo de fusão de sociedades	4
O enquadramento fiscal dos benefícios e outras regalias não incluídas na remuneração principal	5
Nova Legislação Publicada	6
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	6
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012 - (Dezembro)	6

Nota do Editor

Caros Leitores:

dramento fiscal dos benefícios e outras regalias não incluídas na remuneração principal" Este será um dos temas que vamos abordar neste número, Pode ainda, como habitualmente, consultar o nosso Calendário Fiscal e a Nova Legislação Publicada.

Analisaremos ainda, entre outros assuntos, "O enqua- Tenha uma boa leitura !

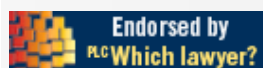


Ficha Técnica

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

Jorge Soeiro
Sónia Sultuane
Nº 125/GABINFO-DE/2005
Diana Ramalho, Ebrahim Bhikha, João Coutinho, Kaina Mussagy, Olga Pelembe, Rute Nhatave.

Parceiros - Distinções



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



João Coutinho
Fiscalista

jcoutinho@salcaldeira.com

também referidos como “escala curta” e “escala longa”.

A adopção de uma ou outra das convenções (“escalas”) afecta os números inteiros com mais de nove dígitos, como se exemplifica para o caso em que queiramos referir o valor de 3 600 000 000 dólares americanos:

i) na “escala curta” esse valor é traduzido como equivalente a US\$ 3,6 biliões;

ii) já, porém, na “escala longa”, o mesmo valor é lido como sendo de US\$ 3 600 milhões.

Na mesma “escala longa”, a expressão 3,6 biliões corresponderia ao número de 3 600 000 000 000 (com 13 dígitos).

De uma forma sintética, as duas “escalas” diferem no seguinte:

i) na “escala curta” os termos milhão, bilião, trilião ou quadrilião, e assim sucessivamente, referem um número de 7 (1+6), 10 (1+9), 13 (1+12) ou 16 (1+15) dígitos, continuando do mesmo modo, para números superiores, a variar de três em três;

ii) na “escala longa”, os mesmos termos traduzem números de 7 (1+6), 13 (1+12), 19 (1+18) ou 25 (1+24) dígitos, continuando sucessivamente, daí para cima, a variar de seis em seis.

Por outras palavras, tem-se que, para além de 7 dígitos (milhão), a passagem de uma ordem de grandeza para a outra (bilião, trilião, etc.) acontece de 3 em 3 dígitos na “escala curta”, enquanto que na “escala longa” a variação é de 6 em 6.

E para os que se recordem um pouco da matemática, o termo n-ilião designa:

i) na “escala curta” o valor de 10 elevado a $(n+1) \times 3$;

ii) na “escala longa”, o valor de 10 elevado a $n \times 6$.

Historicamente, o uso da “escala longa” foi adoptado pela generalidade dos países europeus (Inglaterra incluída), em resultado de recomendação da IX Conferência Geral dos Pesos e Medidas, reunida em 1948, estendendo-se o respectivo uso à generalidade dos países francófonos e latinos, com excepção do Brasil.

Os Estados Unidos, o Brasil e a generalidade das antigas colónias britânicas continuaram a seguir a “escala curta”.

A Moçambique o uso da “escala longa” chegou por força da Portaria 17 052, de 4 de Março de 1959, que em Portugal acolheu a adopção da correspondente norma, não se encontrando referência a qualquer medida legislativa que tenha, posteriormente à Inde-

pendência Nacional, tratado deste assunto.

E sendo verdade que, na linguagem corrente, muito por influência do peso de “Wall Street” e da “City” no mundo dos negócios, mais e mais se vulgariza o uso do termo de um bilião como equivalente a 1 000 000 000 (nove zeros), o uso desatento da expressão (designadamente, mas não apenas, em documentos legais e contratuais) pode conduzir a erros de especial gravidade.

Por esta razão e porque, com poucas excepções, no mundo da economia e dos negócios não é ainda frequente a referência a valores com mais de 12 dígitos (embora haja já significativas excepções, como o caso da famosa “dívida soberana” dos países europeus tomados no seu conjunto, ou do deficit americano), uma regra simples para evitar confusões (que funciona na generalidade dos casos) é a do uso da expressão milhares de milhões (seguindo assim a “escala longa”) sempre que se trate de designar aquilo que na “escala curta” são os biliões.

Sendo que o erro possível (se esquecermos esta regra de prudência) é de 1 para mil (um bilião, na “escala longa”, equivale a mil biliões, na “escala curta”)... E se, em vez de biliões estivermos a falar de triliões, o erro possível é já de 1 para um milhão (não estivéssemos exactamente a tratar dos designados “grandes números”).

E, já agora, sabiam que a origem do nome “Google” atribuído ao famoso motor de busca vem da matemática, onde o termo “googol” designa o número que se escreve com o dígito 1 seguido de 100 zeros?!

Para além do elemento de curiosidade associado, trata-se de conceito de reduzida ou nula utilidade prática, sendo que para transmitir uma pálida ideia da ordem de grandeza de tal número poderíamos dizer que desde a formação da Terra, referida como ocorrida há aproximadamente 4,5 biliões de anos (escala longa), não se passaram ainda um “googol” de segundos (muito longe disso, desde aquele evento terão decorrido apenas 10^{17} segundos).

Uma outra nota final de curiosidade para referir que na sequência da publicação da Portaria 17 052, acima citada, foi então também regulamentada a forma de exprimir os números (quer em algarismos quer por extenso). As correspondentes regras podem assim sintetizar-se:

a) na expressão de um número em algarismos, o sinal separador da respectiva parte inteira e da parte decimal é a “vírgula”, e os dígitos à esquerda da mesma (parte inteira) são agrupados três a três, separados por um espaço (no lugar da vírgula dos anglosaxónicos), sendo que na parte decimal não é feita qualquer separação ou agrupamento;

b) na expressão por extenso, seja qual for a dimensão do correspondente número, não se usam quaisquer sinais separadores (salvo a vírgula, na separação apenas da parte decimal).

Exemplificando, teríamos para o número 5 545 678 987,7896 a seguinte expressão por extenso: “cinco mil quinhentos e quarenta e cinco milhões seiscentos e setenta e oito mil novecentos e oitenta e sete vírgula sete oito nove seis”.





Diana Ramalho
Advogada

dramalho@salcaldeira.com

O presente artigo tem como objectivo analisar o sentido e o alcance do n.º 4 do artigo 114 da Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, doravante LT), que estabelece que *“Em caso algum o valor total dos descontos pode exceder um terço da remuneração mensal do trabalhador”*.

Como podem ver, iremos nas próximas linhas abordar um dos elementos essenciais e caracterizadores das relações laborais, e também um dos aspectos mais sensíveis, designadamente o elemento remuneração.

A LT define como remuneração o que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho, nos termos do contrato individual ou colectivo ou dos usos (*vide* n.º 1 do artigo 108).

O número 2 do artigo supra citado vai mais longe ao estabelecer que a remuneração compreende o salário base e todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

Tais prestações adicionais ao salário base encontram-se elencadas à título exemplificativo no n.º 2 do artigo 109 da LT, dentre as quais podemos destacar as seguintes: i) as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, despesas de transporte, de instalação por transferência do trabalhador e outras equivalentes; ii) os abonos para falhas e os subsídios de refeição; e iii) os bónus de antiguidade.

A remuneração, ou seja, a contrapartida devida pelo trabalho prestado pelo trabalhador, é composta por um salário base ao qual podem ser acrescidas prestações acessórias ou prestações adicionais.

Apresentado o conceito legal de remuneração, restanos agora comentar acerca dos limites legalmente estabelecidos para o empregador efectuar os devidos descontos na remuneração.

Regra geral, o empregador apenas pode proceder a um desconto ou retenção na remuneração, na pendência do contrato de trabalho, quando tenha sido expressamente autorizado, por escrito, pelo trabalhador (*vide* n.º 1 do artigo 114 da LT).

A primeira excepção a esta regra decorre da interpretação do n.º 2 do artigo supracitado, que estabelece que a proibição do empregador descontar a remuneração do trabalhador, sem prévio consentimento escrito deste, não se aplica aos seguintes descontos: i) a favor do Estado, da Segurança Social, ou de outras entidades, contanto que os mesmos sejam ordenados por lei, decisão judicial transitada em julgado ou por decisão arbitral; ou ii) decorrentes da aplicação da multa por infracção disciplinar.

Entretanto, o empregador e os trabalhadores podem

também acordar outros descontos em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do número 3 do já citado artigo 114, constituindo esta a segunda excepção à regra vertida no n.º 1 do mesmo artigo. Como exemplo, podemos citar os descontos para um fundo de pensão interno ou para as contribuições do trabalhador para o sindicato, nos casos em que o mesmo esteja filiado a uma organização sindical.

A terceira excepção está plasmada no n.º 4 do artigo 114 da LT, cujo teor tivemos oportunidade de reproduzir no primeiro parágrafo deste artigo. Ora, da leitura deste número podemos destacar dois aspectos, designadamente: i) que o legislador constituinte usou indiscriminadamente o termo remuneração ao longo do texto da LT; e ii) que o empregador deve aplicar a sanção disciplinar de multa, prevista na alínea d) do artigo 63 da LT, não podendo descontar mais de um terço da “remuneração” mensal do trabalhador.

Relativamente ao ponto i), parece-nos que o legislador constituinte não teve o cuidado de respeitar um princípio basilar da legística, nomeadamente o da uniformidade e consistência de conceitos aquando da elaboração deste texto legal, uma vez que se num momento definiu o conceito de remuneração, mencionando que a mesma é composta pelo salário base e por todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, noutro, no n.º 4 do artigo 114 da LT, pecou por usar indiscriminadamente o termo remuneração, quando o termo a ser aplicado deveria ser salário base.

De facto, apenas o salário base do trabalhador é susceptível de sofrer descontos que não podem exceder um terço deste valor, não incidindo o desconto sobre as prestações adicionais ao salário base. Ademais, na prática, quando as empresas tenham quantias a descontar, fazem-no tendo em atenção ao limite de um terço do valor do salário base e não da remuneração (total) auferida pelo trabalhador, como erroneamente sugerido pelo texto da LT.

No que concerne ao ponto ii), destacamos que o empregador pode aplicar a medida disciplinar de multa de até 20 dias de salário, o que significa que tendo em conta que o mês tem cerca de 30 dias, a multa pode por lei chegar a dois terços do salário base do trabalhador.

Entretanto, como decorre do n.º 4 do artigo 114 da LT, caso o empregador pretenda exercer o seu poder disciplinar sobre um trabalhador, aplicando-o o máximo de multa, aquele não poderá descontar os 20 dias de salário de uma só vez, devendo fazê-lo respeitando o limite de desconto de até 10 dias de salário por mês.

Estas são, a nosso ver, as ilações que podem ser retiradas da interpretação do n.º 4 do artigo 114 da Lei do Trabalho.





Kaina Mussagy
Jurista

kmussagy@salcaldeira.com

Na actual conjuntura dos negócios e investimentos, temos assistido com cada vez mais frequência, mesmo no cenário económico internacional, o recurso às operações de fusão. As empresas que a ela têm recorrido invocam razões de diversa natureza. Uma das razões fundamentais para o surgimento de operações de fusão é a financeira, no sentido de optimização dos recursos económicos e administrativos das sociedades intervenientes, aumentado conseqüentemente o seu valor económico. Outra razão comumente apontada é a possibilidade de obtenção de benefícios fiscais (através da redução do lucro de uma sociedade com recurso aos prejuízos fiscais da outra). O presente artigo constitui um breve apontamento sobre os principais aspectos legais da fusão no âmbito do previsto no Código Comercial (considerado aqui, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 2/2009 de 24 de Abril).

De um modo geral, a fusão consiste na união de duas ou mais sociedades, ainda que de tipo diverso, mediante a sua reunião numa só. Ela ocorre sob uma das duas modalidades: por incorporação ou por concentração (das sociedades envolvidas). No primeiro caso, ocorre a transferência global do património de uma ou mais sociedades (“sociedade incorporada”) para a outra (“sociedade incorporante”). No segundo, ocorre a constituição de uma nova sociedade, para a qual são transferidos globalmente os patrimónios das sociedades fundidas. Em qualquer dos cenários acima, são atribuídos aos sócios da sociedade incorporada ou da sociedade fundida, conforme o caso, partes, acções ou quotas das respectivas sociedades.

A fusão das Sociedades vem regulada nos artigos 187 e seguintes do Código Comercial, estando nos artigos 41 e 55 do Código do IRPC e artigos 14 e 15 do respectivo Regulamento¹, previsto o seu regime fiscal.

O processo de fusão inicia com o chamado projecto de fusão (o “Projecto”), documento elaborado pelas administrações das sociedades a fundir/incorporar, que deverá circular para aprovação de todos os sócios das sociedades intervenientes na fusão. O Projecto deve estar acessível para consulta também pelos respectivos credores (que poderão ter legitimidade para se oporem à fusão tal como preconizada).

Do projecto de fusão devem constar a (i) a modalidade, o motivo e o objectivo da fusão (ii) a identificação completa das sociedades envolvidas (iii) a participação que alguma das sociedades tenha no capital da outra (iv) o balanço das sociedades intervenientes, especialmente organizado para o efeito (v) a equivalência entre as participações sociais detidas nas sociedades a incorporar e a nova participação que deva corresponder-lhes na sociedade incorporante (vi) projecto de estatutos da sociedade incorporante ou da nova sociedade e (vii) as medidas de protecção dos direitos dos credores.

Elaborado o Projecto, deve ser examinado pelos órgãos de fiscalização das sociedades intervenientes ou por sociedade de auditoria de contas nomeada e independente dos conselhos de administração das

sociedades intervenientes para que sobre o mesmo emita parecer. O parecer destina-se essencialmente a fundamentar a adequação e razoabilidade da equivalência entre as participações sociais. Para o efeito, cada um dos auditores pode exigir das sociedades intervenientes as informações e documentos que julgue necessários, bem como proceder aos exames indispensáveis ao cumprimento das suas funções.

Finalizado o processo de fiscalização, devem as sociedades registar o projecto de fusão na Conservatória do Registo de Entidades Legais e submetê-lo à deliberação dos sócios de cada uma das sociedades, o que deverá ocorrer passados 30 dias sobre a data das publicações das convocatórias. Paralelamente, em um dos jornais de maior circulação do País, ocorre a publicação da notícia de registo do projecto de fusão, bem como da disponibilização dos documentos e anexos que constituem o projecto para consulta pelos sócios e pelos credores das sociedades. A notícia deverá informar também sobre as datas designadas para a realização das assembleias gerais destinadas a deliberar sobre o referido projecto de fusão.

A deliberação que aprovar o projecto de fusão deve ser igualmente registada e publicada. A publicidade do projecto de fusão justifica-se, entre outras, pela necessidade de acautelar os direitos dos credores sociais cujos créditos se tenham constituído antes da referida publicação. Os credores que pretenderem deduzir oposição à fusão, deverão fazê-lo judicialmente, com fundamento no prejuízo que dela derive para a realização dos seus direitos.

Após a deliberação dos sócios que aprova a fusão, e sem oposição em contrário, as administrações das sociedades intervenientes poderão proceder ao imediato registo da fusão, extinguindo-se as sociedades incorporadas ou fundidas.

Conforme referido no início do presente artigo, a fusão deve ser realizada por razões económicas válidas. Esta posição é reforçada pelo artigo 41-A do Código do IRPC que dispõe que nenhuma autorização para a dedução de prejuízos fiscais da sociedade fundida nos lucros futuros da sociedade incorporante ou da nova sociedade será concedida sem que se mostre que a fusão foi realizada por razões económicas válidas, tais como a reestruturação ou racionalização das actividades das sociedades intervenientes, devendo ser inserida numa estratégia de redimensionamento e desenvolvimento empresarial de médio ou longo prazo, com efeitos positivos na estrutura produtiva. Assim, para efeitos de reconhecimento da fusão do ponto de vista fiscal, devem ser fornecidos à Administração Fiscal todos os elementos necessários ou convenientes para o perfeito conhecimento da operação visada, tanto dos seus aspectos jurídicos como económicos.

Não obstante a extinção das sociedades incorporadas ou fundidas por efeito da fusão, por força do disposto no Código do IRPC e seu Regulamento, estas deverão apresentar a declaração periódica de rendimentos, ainda que eventualmente a “zeros”, até ao 30º dia seguinte a contar da data de cessação da actividade. Esta data é a de produção de efeitos da fusão que consta do projecto de fusão. Quando da fusão surge uma nova sociedade, é obrigatório a entrega da declaração de início de actividade no prazo de 15 dias a contar da data de registo da fusão.

¹ O Código do IRPC e o seu Regulamento foram considerados com as alterações introduzidas.





Ebrahim Bhikha
Jurista

ebhikha@salcaldeira.com

O presente artigo visa abordar sobre o enquadramento fiscal dos benefícios e outras regalias que não são incluídas na remuneração principal dos trabalhadores e que são disponibilizadas pela entidade empregadora por força da relação laboral. Pretende-se acima de tudo, clarificar sobre o tratamento fiscal em sede do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRPS), o respectivo mecanismo de liquidação e as consequências jurídico-legais do incumprimento no pagamento do imposto correspondente.

Nos termos do Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas

Singulares ("CIRPS"), aprovado pela Lei nº 33/2007 de 31 de Dezembro, o IRPS é um imposto directo que incide sobre o valor global anual dos rendimentos auferidos pelo sujeito passivo, mesmo quando provenientes de actos ilícitos.

O CIRPS agrupa os diferentes rendimentos auferidos pelo sujeito passivo, em cinco categorias, nos termos das quais depois de feitas as devidas deduções e abatimentos este será tributado. Os rendimentos do trabalho dependente enquadram-se na primeira categoria.

Os rendimentos de primeira categoria compreendem, entre outros, as remunerações acessórias que integram os direitos, benefícios ou regalias não incluídas na remuneração principal, que são auferidas pela prestação de trabalho ou em conexão com esta e constituem uma vantagem económica para o trabalhador. São exemplos de remunerações acessórias: (i) os abonos de família e respectivas prestações complementares; (ii) os subsídios de refeição; (iii) os subsídios de residência ou equivalente ou a utilização de casa de habitação fornecida pela entidade empregadora; (iv) utilização de viatura automóvel; (v) importâncias despendidas pela entidade empregadora com viagens e estadias, de turismo e similares; (vi) impostos ou encargos legais devidos pelo trabalhador e que a entidade empregadora tome sobre si, entre outros.

A entidade empregadora é para efeitos do CIRPS entendida como toda a entidade que pague ou coloque a disposição do trabalhador, remunerações que constituam rendimentos de trabalho dependente, sendo a ela equiparada qualquer outra entidade que com ela esteja em relação de domínio ou de grupo, independentemente da sua localização geográfica. Para uma melhor abordagem e clarificação do alcance e sentido da tributação das remunerações acessórias, iremos abordar alguns rendimentos considerados como remunerações acessórias e o mecanismo da sua tributação, nomeadamente:

Abonos de família: os abonos de família e prestações complementares apenas serão tributáveis na parte que excedam os limites legais. Tais limites legais serão estabelecidos por legislação específica¹.

Subsídios de refeição: são apenas tributados na parte que excedem o salário mínimo legalmente estabelecido².

Subsídios de residência: ou a utilização de habitação fornecida pela entidade empregadora é considerada também como uma remuneração acessória e exclui casas próprias localizadas no recinto do empreendimento³. Isto é, se a entidade empregadora tiver habitações dentro do recinto onde funciona o seu projecto e disponibilizar uma casa para o trabalhador não haverá incidência de IRPS, pois neste caso não se trata de um rendimento do trabalhador. O subsídio de residência, porque, é em princípio pago em numerário, é acrescido pelo respectivo quantitativo à remuneração mensal do trabalhador. O rendimento a ser acrescido à remuneração mensal será o valor da renda suportada pela entidade empregadora.

Subsídios de telefone: em relação ao subsídio de telefone é necessário, em primeiro lugar, verificar como é que opera este benefício ao nível da empresa, para se apurar se o mesmo é, realmente, um rendimento do trabalho dependente ou não. Se por exemplo a referida empresa disponibiliza um telefone celular, um número de telefone e assume as despesas inerentes à sua utilização pelo trabalhador, aí será inequívoca a vantagem económica que isso representa para o trabalhador, que não apenas utilizará o celular para questões de serviço, como também pessoais⁴. Neste caso, esta remuneração acessória deverá acrescer à remuneração mensal do trabalhador, devendo ser tributada.

Utilização de viatura atribuída pela entidade empregadora: é considerada também como sendo uma remuneração acessória, sendo que a tributação só irá ocorrer no caso de existir um

acordo escrito entre o trabalhador ou membro do órgão social e a entidade empregadora, sobre a utilização da referida viatura. Constituem exemplos do acordo, uma cláusula contratual que preveja que o trabalhador terá direito a uma viatura, ou uma norma regulamentar em vigor na empresa que preveja idêntica regalia. Tendo em conta que a atribuição da viatura é uma remuneração acessória em espécie, o legislador fixou o seguinte critério para o apuramento do valor tributável: o rendimento anual correspondente a 0.25% do custo da aquisição ou de produção, pelo número de meses de utilização da viatura, ou seja, $[0,25 \times \text{custo do automóvel} \times \text{n}^\circ \text{ de meses de utilização}]$. Tendo em conta que esta remuneração é periódica e regular, o valor apurado deve ser dividido pelo número de meses de utilização para que tal resultado possa ser integrado na remuneração mensal do trabalhador.

Subsídio de combustível: este subsídio concedido ao trabalhador que utilize viatura própria é considerado também um rendimento de trabalho dependente, sendo apenas tributável na parte que exceda o limite dos quantitativos estabelecidos para os funcionários do Estado, com remunerações fixas equivalentes ou mais aproximadas. O limite actualmente em vigor foi fixado pelo Diploma Ministerial n.º 161/2006, de 25 de Outubro, em 2.000,00 MT/mês. O remanescente, isto é, a diferença entre o valor do subsídio e os 2.000,00 M, integrará a remuneração do trabalhador para efeitos de tributação.

A listagem acima das remunerações acessórias é meramente exemplificativa, tendo em conta que o CIRPS estabelece outras realidades que também são sujeitas ao IRPS.

Na computação da remuneração mensal do trabalhador, à remuneração de base (salário), deve ser acrescida de cada uma das remunerações acessórias conforme o caso, devendo ter-se em atenção a necessidade de retirar a parte que não integre o rendimento do trabalho por não exceder os limites legalmente estabelecidos.

Sendo inquestionável, a sujeição de alguns rendimentos colocados pela entidade empregadora ao trabalhador, a questão que se coloca é a de saber em que momento ocorre a tributação: se numa base mensal, por retenção na fonte, ou se numa base anual? Em nosso entender, atendendo que tais rendimentos são pagos ou disponibilizados com carácter regular, os mesmos devem ser acrescidos a remuneração mensal do trabalhador no mês em que são devidos e sujeitos a liquidação pelo mecanismo de retenção na fonte, sendo responsabilidade da entidade empregadora entanto que substitua tributária, liquidar e reter os impostos no momento do pagamento ou colocação à disposição da remuneração mensal.

Na eventualidade de não ter ocorrido a tributação por retenção na fonte, e sem prejuízo de eventuais sanções que a entidade empregadora possa incorrer pela falta de entrega e/ou atraso na entrega do imposto, deverão ser incluídos na comunicação de rendimentos entregue aos trabalhadores anualmente, até ao dia 20 do mês de Janeiro do ano seguinte, de modo a que sejam englobados na Declaração Anual de Rendimentos (M/10) e, por essa via, sujeitos a tributação.

Deste modo, o conceito de rendimento de trabalho adoptado pelo legislador fiscal Moçambicano é amplo, pelo que, sem prejuízo de certos limites referenciados ao longo do presente artigo, a generalidade dos benefícios ou regalias concedidas pela entidade empregadora ao seu trabalhador pela prestação de trabalho ou em conexão com esta, são considerados como sendo rendimentos da Primeira Categoria, e consequentemente sujeitos a tributação.

Como se pode ver pelo acima exposto, sendo tais benefícios sujeitos ao IRPS, a falta de liquidação do imposto por retenção na fonte não irá desobrigar a entidade empregadora de incluir tais remunerações na comunicação de rendimentos que deve ser entregue anualmente ao trabalhador, o que de certa forma, irá atenuar as implicações fiscais decorrentes da responsabilidade subsidiária, em caso de não ter efectuado a retenção na fonte, transferindo deste modo o ónus ao trabalhador de declarar e pagar o imposto correspondente.

Assim afigura-se importante que a entidade empregadora certifique-se de que o subsídio ou benefício concedido ao trabalhador está sujeito ao IRPS e a retenção na fonte. Procedendo desta forma, a entidade empregadora estará a salvaguardar os seus interesses evitando o pagamento de eventuais juros compensatórios e multas que possam ser impostas pela Administração Tributária pelo pagamento extemporâneo do imposto.

¹ Alinea a) do nº 1, do artigo 3 do CIRPS.

² O salário mínimo está tabelado de acordo com o sector de actividade. O salário mínimo para o sector de actividades dos serviços não financeiros para o ano de 2012 é de 3.510,00 MT.

³ Alinea c) do nº 1 do artigo 3 do CIRPS.

⁴ Alinea c) do nº 1 do artigo 3º do CIRPS.

⁵ Nº 1 do artigo 3 do CIRPS.





Rute Nhatave
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

Diploma Ministerial nº 307/2012 de 15 de Novembro de 2012

Approva o Regulamento de Trânsito Aduaneiro e revoga o Diploma Ministerial n.º 10/2002 de 30 de Janeiro.

Diploma Ministerial nº 308/2012 de 15 de Novembro de 2012

Approva as taxas de certificação previstas no Regulamento de Normalização e Avaliação de Conformidade e a sua distribuição.

Diploma Ministerial nº 314/2012 de 23 de Novembro de 2012

Approva o Regulamento do Operador Económico Autorizado.



Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços

Informação sobre taxas a cobrar pela exploração florestal

O Diploma Ministerial nº 293/2012, de 7 de Novembro, actualiza os valores das taxas de exploração florestal e faunística.

Tabela I: Valor das Taxas devidas pela exploração dos recursos florestais

Madeiras

Classe	Valor da taxa (MT/m3)
Preciosas	3.000,00
1 Classe	1.500,00
2 Classe	1.000,00
3 Classe	500,00
4 Classe	300,00

Materiais de Construção: (Com diâmetro inferior a 20cm)

Classe	Valor da taxa (MT/estere)
a) Espécies de 3ª classe	400,00
b) Espécies de 4ª classe	200,00

Combustíveis Lenhosos

Produto florestal	Valor da taxa (MT/estere)
Lenha	60,00

Outros Produtos

Produto florestal	Valor da taxa (MT/estere)
Cascas, gomas, resinas, raízes, folhas, frutos, sementes e similares	200,00

Maputo, 28 de Novembro de 2012



Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2012

Dezembro



Ebrahim Bhikha
Jurista

ebhikha@salcaldeira.com

INSS	10	→ Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Novembro 2012.
IRPS	20	→ Entrega do Imposto retido na fonte durante o Mês de Novembro 2012.
IRPC	20	→ Entrega do imposto retido durante o mês de Novembro 2012.
IVA	30	→ Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Novembro 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).

