

Newsletter

Março 2013 | N.º 63 | 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

Parcerias Público-privadas	2
A Rescisão Contratual Fundada na Manifesta Inaptidão do Trabalhador	3
Conceitos Básicos Relacionados com Riscos Laborais	4
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	5
Nova Legislação Publicada	6
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2013 - (Abril)	6

Nota do Editor

Caro Leitor:

O nosso primeiro artigo desta edição analisa as “Parcerias Público-Privadas”, assunto que vem merecendo cada vez mais atenção.

Abordamos ainda a questão da “Rescisão Contratual Fundada na Manifesta Inaptidão do Trabalhador” e por último

os “Conceitos Básicos Relacionados com Riscos Laborais”.

Pode ainda, como habitualmente, consultar o nosso Calendário Fiscal e a Nova Legislação Publicada.

Tenha uma boa leitura !

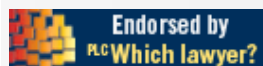


Ficha Técnica

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

Jorge Soeiro
Sónia Sultuane
Nº 125/GABINFO-DE/2005
Diana Ramalho, Gimina Mahumana, José Manuel Caldeira, Rute Nhatave, Saúzia Tivane, Sérgio Arnaldo.

Parceiros - Distinções



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



José Manuel Caldeira
Advogado

jcaldeira@salcaldeira.com

1. INTRODUÇÃO

Embora não especificamente regulados como tal, já existiam alguns projectos de PPP em Moçambique no sector portuário e ferroviário durante a primeira metade do século 20. Durante esse período, as empresas privadas construíam e exploravam portos em Moçambique, mas no final do período colonial, com a excepção de alguns poucos portos privados sobreviventes, a infra-estrutura portuária e ferroviária era explorada exclusivamente por

uma instituição pública.

Após a independência de 1975, a instituição pública criada durante a era colonial designada por CFM (Caminhos de Ferro Moçambique) manteve a sua posição dominante como a única provedora dos serviços portuários e ferroviários.

O domínio prático dos CFM e a opção de Moçambique por uma economia centralmente planificada durante os primeiros anos da sua independência, obviou à necessidade de desenvolvimento subsequente do quadro legislativo. Assim, a legislação específica de Moçambique para o sector portuário e ferroviário estava assente essencialmente em instrumentos criados e promulgados no final do período colonial.

Em 1996, através da Resolução 5/96, de 2 de Abril ("Política de Transportes"), o Governo aprovou uma nova política, a fim de incentivar a participação do capital privado na construção e exploração de infra-estruturas portuárias e ferroviárias, bem como promover o desenvolvimento de uma política tarifária competitiva, monitorar essa política e evitar monopólios.

Através da Resolução 37/2009 de 30 de Junho ("Estratégia para o Desenvolvimento Integrado do Sistema de Transportes"), o Governo aprovou o incremento da concorrência e fez apelo no sentido de criar novos instrumentos institucionais e de regulamentação, de modo a permitir a participação do capital privado no investimento portuário, a fim de melhorar a competitividade da economia nacional. Igualmente em 1996, através do Decreto 31/96 de 9 de Julho, o Governo aprovou o Regime Jurídico de Concessão de Estradas e Pontes com portagem.

2. Quadro legal e regulamentar actual

O Parlamento aprovou a Lei 15/2011 de 10 de Agosto, que cria um quadro legal que permite o maior envolvimento de parceiros e investidores privados em parcerias público-privadas (PPP), projectos de grande dimensão (PGD) e Concessões Empresariais (CE), uma maior eficiência, eficácia e qualidade no uso de recursos e outros bens nacionais, eficácia no fornecimento de bens e serviços para a sociedade, bem como a partilha equitativa dos respectivos benefícios.

O objectivo desta lei é estabelecer regras para o processo de contratação, execução e acompanhamento de parcerias público-privadas, projecto de grande dimensão e concessões empresariais. Esta lei foi posteriormente regulamentada pelo Decreto 16/2012 de 04 de Junho.

Estes dois instrumentos legais não são de fácil interpretação, sendo, em muitos casos, difícil dizer se determinado projecto se classifica como PPP, PGD ou CE. Trata-se de legislação redigida em termos gerais e de forma pouco clara, com contradições entre a Lei e o Regulamento, não assegurando a necessária garantia de segurança jurídica como é necessário no Direito. Um exemplo de norma do

Regulamento que extravasa o disposto na Lei é a prerrogativa do Estado de negociar pelo menos 5% de participação gratuita (*free carry*) pela cedência de direitos de exploração de recursos naturais.

3. Alguns aspectos mais específicos

A legislação estabelece que entre 5% a 20% do capital social do empreendimento ou do consórcio deve ser reservada para venda preferencial a pessoas singulares moçambicanas, através da bolsa de valores, o que favorece a inclusão económica dos locais em termos de mercado comercial, em condições a serem negociadas e acordadas entre as partes. Esta disposição não prejudica outras normas que requerem uma percentagem específica de participação local.

O regime jurídico geral para a celebração de contratos de projectos de PPP é o que se aplica aos concursos públicos e as normas que regem os contratos públicos aplicam-se de forma subsidiária. Nas propostas de PPP de iniciativa privada, há lugar a concurso público, mas o proponente goza da margem de preferência de 15% na avaliação das propostas técnicas e financeiras. Este dispositivo é de difícil aplicação, especialmente em projectos complexos. Com a devida consideração ao interesse público e cumpridos que estejam os requisitos legais, um contrato de PPP pode ser celebrado através de concursos com prévia qualificação, ou concursos realizados em duas etapas.

Por razões ponderosas, mediante devida justificação e como medida de último recurso, sujeito à prévia aprovação do Governo, a celebração de um contrato de PPP pode, excepcionalmente, ser efectuada através de negociação e adjudicação directa. No caso da inexistência de proponentes, ou se o vencedor do concurso recusar levar a cabo a parceria público-privada, projecto ou concessão empresarial de grande escala, o contrato pode também ser celebrado por meio de negociação e adjudicação directa.

Para além do quadro jurídico geral aplicável às PPP, Moçambique tem normas específicas relativas à contratação de obras públicas e fornecimento de bens e serviços ao Estado, que prevê três sistemas de contratação distintos: um sistema geral, um sistema especial e um sistema excepcional.

As PPP podem ser financiadas através de obrigações societárias, empréstimos e outros métodos comumente disponíveis. A sociedade executora do projecto PPP deve prestar uma garantia financeira, calculada em função da dimensão da sociedade e a complexidade do seu objecto e pode, mediante acordo mútuo entre as partes contratantes e consentimento expresso da entidade responsável pela supervisão financeira, ser substituída por uma caução ou garantia emitida por uma entidade idónea e financeiramente capaz.

Cada projecto de PPP, LSP e BC é elegível, nos termos das disposições da legislação sectorial específica sobre o assunto, a beneficiar das garantias e incentivos aplicáveis aos investimentos feitos no país. Os impostos ou outros incentivos fiscais concedidos de acordo com a legislação aplicável estão sujeitos ao registo pela entidade responsável pela supervisão financeira, devendo ser reportados na Conta Geral do Estado para o exercício financeiro correspondente.

Adicionalmente à prestação de garantias relativas à posse e exportação de recursos para o exterior, o Governo garante também a concessão de incentivos fiscais e aduaneiros aplicáveis, nos termos do Código dos Benefícios Fiscais, aos investimentos realizados em Moçambique (por exemplo, aceleração da depreciação e amortização, créditos fiscais de investimento, isenções, redução de impostos e diferimento de pagamentos).





Diana Ramalho
Advogada

dramalho@salcaldeira.com

A Secção II do Capítulo IV da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (doravante a Lei do Trabalho), refere-se à cessação da relação de trabalho.

O n.º 1 do Artigo 124 da Lei do Trabalho elenca as formas pelas quais o contrato de trabalho pode cessar, sendo elas: i) a caducidade; ii) o acordo revogatório; iii) a denúncia por qualquer das partes; e iv) a rescisão por qualquer das partes contraentes (empregador ou traba-

lhador) com justa causa.

Com o presente artigo pretendemos abordar uma das formas de rescisão contratual a que poucas empresas recorrem, designadamente: a rescisão do contrato de trabalho, pelo empregador, fundada na manifesta inaptidão do trabalhador.

A manifesta inaptidão do trabalhador constitui uma circunstância grave que impossibilita materialmente a subsistência da relação contratual entre o empregador e o trabalhador, encontrando-se prevista na alínea a) do n.º 4 do Artigo 127 da Lei do Trabalho. Assim, verificando-se a justa causa, o empregador pode alegar a manifesta inaptidão do trabalhador em causa e rescindir o contrato de trabalho deste.

Um aspecto a destacar quanto a esta forma de cessação prende-se com o facto de a mesma não acarretar o pagamento de indemnização, nos termos do n.º 7 do Artigo 127 da Lei do Trabalho.

Ora, a pergunta que deve pairar na mente dos leitores, neste momento, é: o porquê desta figura não ser frequentemente usada pelos empregadores para a justificar a rescisão dos contratos dos trabalhadores que se mostrem inaptos para o exercício das suas funções.

A resposta para a questão acima levantada é-nos dada pela doutrina. Segundo o Prof. Pedro Romano Martinez *“... os requisitos para a determinação da inaptidão do trabalhador são de tal modo exigentes que é raro as empresas recorrerem a esta forma de despedimento”*.¹

Tais requisitos, cumulativos, segundo o autor acima mencionado, são:

i. A introdução, há mais de seis meses, de modificações no posto de trabalho resultantes de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia;

ii. A ministração de uma acção de formação profissional ao trabalhador que seja adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho;

iii. A verificação de um período de adaptação de duração igual a metade do número de horas da formação a que o trabalhador tenha sido submetido; e

iv. A não existência de um outro posto de trabalho compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Entretanto, embora de forma tímida, o legislador moçambicano impõe apenas dois condicionalismos para que o empregador possa socorrer-se desta figura, designadamente:

I. a verificação da manifesta inaptidão ocorrer após o final do período probatório; e

II. a submissão prévia do trabalhador a uma formação

profissional adequada às insuficiências demonstradas por este.

A formação profissional a que o nosso legislador se refere tanto pode ser ministrada por uma instituição especializada, pelo supervisor do trabalhador ou outro a ser

“...os requisitos para a determinação da inaptidão do trabalhador são de tal modo exigentes que é raro as empresas recorrerem a esta forma de despedimento”.

indicado pela Direcção do empregador.

Geralmente, o empregador desenha um Plano de Melhoria de Desempenho (PMD), contendo os aspectos ligados ao desempenho e/ou comportamento do trabalhador que devam ser melhorados, bem como o plano de acção escrito que irá guiar o desempenho do trabalhador e traçar medidas correctivas.

O Plano de Melhoria de Desempenho deverá, pelo menos, determinar:

i. as funções do trabalhador que deverão ser melhoradas, de acordo com a sua descrição de tarefas;

ii. as metas que o trabalhador deverá atingir, bem como a periodicidade com que as mesmas serão avaliadas;

iii. os meios e recursos com que o trabalhador poderá contar para melhorar o seu desempenho;

iv. as datas das reuniões de acompanhamento que decorreram entre o supervisor e o trabalhador, nas quais o supervisor terá a oportunidade de avaliar o trabalhador e este de clarificar eventuais dúvidas que possam surgir; e

v. o período de adaptação, após o final do PMD, bem como as consequências caso o trabalhador não demonstre melhorias assinaláveis no seu desempenho.

Após a conclusão do PMD, pese embora o legislador moçambicano não tenha previsto um período de adaptação, julgamos que é razoável que o empregador conceda ao trabalhador tal período para que este possa implementar os conhecimentos adquiridos durante a acção de formação.

Se ainda assim, depois do período de adaptação, o trabalhador se mostrar inapto para o exercício das tarefas para as quais foi contratado, o empregador poderá prosseguir com a rescisão do contrato de trabalho daquele, comunicando, por escrito, a rescisão do contrato de trabalho ao trabalhador, ao órgão sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical representativa, bem como ao Ministério do Trabalho, com uma antecedência não inferior a 30 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato, nos termos dos números 1 e 2 do Artigo 131 da Lei do Trabalho.²

Esperamos com estas notas ter elucidado os leitores sobre o regime da rescisão contratual fundada na manifesta inaptidão do trabalhador, estabelecido na Lei do Trabalho.

¹Martinez, Pedro Romano. “Direito do Trabalho”, Coimbra: Almedina. 2002.

²Aplicável por força do número 6 do Artigo 127 do mesmo texto legal.





Gimina Luís Mahumana
Jurista

gmahumana@salcaldeira.com

A realização de actividades laborais coloca os trabalhadores numa situação de fragilidade a qual noutras circunstâncias os mesmos poderiam não estar expostos. Estas situações tendencialmente ocorrerem com maior frequência nas empresas nas quais se desenvolve a actividade industrial, exploração mineira, petrolífera, bem como outras actividades que representem algum risco agravado para a saúde ou vida dos trabalhadores.

Assim, o empregador deve adotar um conjunto de actividades ou medidas, as quais devem estar patentes em todas as fases da sua actividade, com vista a minimizar os riscos laborais ou derivados do trabalho.

A legislação laboral moçambicana reconhece os riscos que as actividades laborais podem acarretar para os trabalhadores e a necessidade da manutenção de um ambiente de trabalho são, com condições de higiene e segurança adequadas à protecção da integridade física e mental dos trabalhadores.

Assim, os artigos 216 e seguintes da Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto) apresentam os princípios gerais aplicáveis à higiene e segurança no trabalho e, os artigos 219 e seguintes da mesma lei apresentam as normas gerais aplicáveis à saúde dos trabalhadores.

Para além das normas gerais aplicáveis, em geral, aos empregadores e trabalhadores de qualquer sector de actividade, previstas na Lei do Trabalho, destacam-se ainda regras especiais aplicáveis às actividades geológico-mineiras (Regulamento de Segurança Técnica e de Saúde para as Actividades Geológico-Mineiras, aprovado pelo Decreto nº 61/2006, de 26 de Dezembro), e às actividades realizadas nos estabelecimentos industriais (Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pelo Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Julho).

Conforme se pode constatar do acima exposto, embora, pela sua natureza e pelos riscos a que os trabalhadores se expõem, alguns sectores de actividade requerem maior atenção dos empregadores em matéria de prevenção de riscos laborais do que outros, de uma forma geral, os riscos subsistem em todas as actividades, razão pela qual a Lei do Trabalho apresenta regras gerais aplicáveis a todos os sectores de actividade.

Por forma a elucidar os leitores da necessidade de dedicar a devida atenção e importância à questão da higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, no presente artigo apresentamos alguns conceitos básicos relacionados com os riscos laborais.

1. Condições de trabalho

Termo utilizado para definir as características do trabalho que podem influir negativamente na geração de riscos laborais. Trata-se das condições que o empregador deve controlar para evitar uma ameaça à segurança e saúde do trabalhador e ao mesmo tempo alcançar a qualidade do trabalho.

As condições de trabalho podem denominar-se factores de risco ou de perigo quando possam originar danos para a saúde, segurança ou mesmo quando possam influenciar negativamente na magnitude das situações de perigo.

As condições de trabalho podem ser:

de segurança, que tem a ver com as características gerais do local de trabalho, as instalações, os equipamentos de trabalho, armazenamento e manipulação de cargas, existência ou utilização de produtos inflamáveis, etc.

ambientais, que tem a ver com a exposição a agentes fisi-

cos, químicos, biológicos, ventilação, climatização, iluminação, etc.;

Carga de trabalho, física ou mental; e

Organização e ordenação do trabalho têm a ver com a monotonia, repetibilidade, possibilidade de iniciativa, descansos, etc.

2. Risco Laboral

Prende-se com a possibilidade de um trabalhador sofrer determinado dano derivado do trabalho. A classificação do risco segundo a sua gravidade é feita mediante a avaliação conjunta da possibilidade de o mesmo se produzir ou produzir um dano e a sua gravidade ou magnitude.

3. Dano

Refere-se à qualquer alteração à saúde incluindo as enfermidades, patologias ou lesões produzidas por motivo ou por ocasião do trabalho.

4. Acidente de trabalho

Em geral, é toda a lesão que o trabalhador sofra por ocasião ou consequência do trabalho que realiza por conta de outrem. A Lei do Trabalho apresenta as condições e circunstâncias em que um acidente se possa considerar acidente de trabalho (artigo 222) bem como as situações nas quais, embora a lesão resulte do trabalho prestado por conta de outrem, se verifica a descaracterização do acidente de trabalho (artigo 223).

5. Doença profissional

É aquela que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza tóxica ou biológica, que resulte de actividade profissional e directamente relacionada com ela (artigo 224 da Lei do Trabalho).

6. Risco de Acidente

É a possibilidade de se produzir um acidente e/ou danos que podem advir em consequência dessa ocorrência. A avaliação do risco é feita pela conjugação da probabilidade, de que se produza o acidente e a probabilidade de que, uma vez ocorrido o acidente, este dê lugar a maiores ou menores danos.

7. Riscos ambientais

Refere-se ao risco de sofrer uma alteração na saúde em consequência de um ou mais factores ambientais ou da organização do trabalho. Nestes casos, a probabilidade é representada pela dose do agente contaminante recebida pelo organismo, a qual é medida como a energia recebida por unidade de tempo, quando se trata de um agente físico, ou a quantidade de substância que penetra no organismo, quando se trate de uma substância que penetra no organismo por unidade de tempo.

Os riscos ambientais podem ser imediatos ou mediatos, conforme o dano se produza logo a seguir ao evento que o causa ou em resultado de uma exposição continuada ou repetida a determinados níveis ou doses de um ou mais agentes ambientais.

8. Riscos psicossociais

Trata-se dos factores de risco relacionados com a organização do trabalho. Trata-se de riscos de difícil avaliação pelo facto de as alterações à saúde serem inespecíficas e por ser muito difícil perceber em que medida se devem a factores de índole laboral ou extra laboral.

Conforme se pode constatar dos conceitos acima apresentados, a actividade preventiva deve estar integrada na gestão da empresa e não apenas em determinados departamentos, uma vez que toda a organização da empresa, incluídas as instalações, o tempo de trabalho, os agentes a que os trabalhadores estão expostos, etc. podem influenciar de forma negativa ou positiva para a ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

Fonte: SERRANO, Carmen, et al, *Fundamentos de las Tecnicas de Mejora de las Condiciones de Trabajo*, Udima, Editora CEF, Junho de 2012.



Informação sobre as Taxas do Imposto de Reconstrução Nacional

O Diploma Ministerial nº. 18/2013 de 25 de Janeiro, estabelece as taxas do Imposto de Reconstrução Nacional a vigorarem no ano de 2013, mediante a tabela ilustrada abaixo:

Nº	Províncias	Taxas em Vigor - 2012		Taxas a Vigorar - 2013	
		Normal	Remisso	Normal	Remisso
1	Maputo Província Todos distritos e localidades	30,00	35,00	35,00	40,00
2	Gaza Todos distritos e localidades	30,00	35,00	35,00	40,00
3	Inhambane Todos distritos e localidades	15,00	20,00	20,00	25,00
4	Sofala Todos distritos e localidades	20,00 15,00	30,00 20,00	20,00 15,00	30,00 20,00
5	Manica				
	Gondola	15,00	20,00	15,00	20,00
	Manica	20,00	25,00	20,00	25,00
	Sussundenga	15,00	20,00	15,00	20,00
	Mossurize	20,00	25,00	20,00	25,00
	Macossa	15,00	20,00	15,00	20,00
	Guro	10,00	15,00	10,00	15,00
	Tambara	10,00	15,00	10,00	15,00
	Machaze	13,00	16,00	13,00	16,00
	Barué	20,00	25,00	20,00	25,00
6	Tete Todos distritos e localidade	15,00	20,00	20,00	25,00
7	Zambézia Todos distritos e localidade	15,00	20,00	15,00	20,00
8	Nampula Todos distritos e localidades	20,00	25,00	20,00	25,00
9	Cabo Delgado Todos distritos e localidades	10,00	15,00	10,00	15,00
10	Niassa Todos distritos e localidades	20,00	25,00	20,00	25,00

Maputo, 27 de Março de 2013





Rute Nhatave
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

Decreto nº 1/2013 de 8 de Março de 2013

Altera os artigos 4,5, 10, 11 e 13 do Regulamento do Código do Imposto sobre Consumos Específicos, aprovado pelo Decreto n.º 69/2009, de 11 de Dezembro.

Lei nº 8/2013 de 27 de Fevereiro de 2013

Estabelece o quadro jurídico para a eleição do Presidente da República e para a eleição dos deputados da Assembleia da República e revoga a Lei n.º 7/2007, de 26 de Fevereiro.

Lei nº 9/2013 de 1 de Março de 2013

Autoriza o Governo a estabelecer o Regime Jurídico da Insolvência e Recuperação de Empresários Comerciais.

Diploma Ministerial nº 18/2013 de 25 de Janeiro de 2013

Estabelece as taxas do Imposto de Reconstrução Nacional para o ano de 2013.

Resolução nº 44/2012 de 28 de Dezembro de 2012

Estabelece a base legal que permite a concessão, a operador público-privado, do direito de construir, operar e gerir a Linha Ferroviária entre Chiúta na Província de Tete, a Nacala-a-Velha, na Província de Nampula.



Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2013

ABRIL



Sérgio Ussene Arnaldo
Consultor Fiscal e Financeiro

sussene@salcaldeira.com

INSS	10	Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Março de 2013.
IRPS	20	Entrega do imposto retido na fonte de rendimentos de 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria bem como as importâncias retidas por aplicação de taxas liberatórias durante o mês de Março 2013.
	31	Entrega da declaração de comunicação de retenções na fonte modelo (20 H).
IRPC	20	Entrega do imposto retido durante o mês de Março de 2013.
		Até 31 de Maio, apresentação da Declaração Periódica de Rendimentos (Modelo 22).
		Até 30 de Junho, apresentação da Declaração Anual de Informação Contabilística e Fiscal (Modelo 20 H e seus anexos).
Imposto de Selo	20	Entregar as importâncias devidas pela emissão de letras e livranças, pela utilização de créditos em operações financeiras referentes ao mês de Março de 2013.
	31	Entrega do imposto referente a produção de petróleo referente ao mês de Março de 2013.
	31	Entrega do imposto pela extracção mineira referente ao mês de Março de 2013.
ISPC	31	Até 30 de Abril, efectuar entrega do imposto referente ao 1º trimestre do ano de 2013.
ICE	31	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).
IVA	31	Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Março acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

