

Newsletter

Abril 2014 | N.º 76 | 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

A Pertinência na Reforma do Regime Jurídico do Cidadão Estrangeiro em Moçambique	2
Comparação do actual Quadro Legal da Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira com o Quadro Legal anterior	3
O Serviço Nacional de Migração (SENAMI)	4
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	5
Nova Legislação Publicada	5
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2014 - (Junho)	6

Nota do Editor

Caro Leitor:

Este número é dedicado às questões inerentes à Migração: “A Pertinência na Reforma do Regime Jurídico do Cidadão Estrangeiro em Moçambique”, a “Comparação do actual Quadro Legal da Contratação de Cidadãos de Nacionalidade

Estrangeira com o Quadro Legal anterior”, e por último vamos abordar “O Serviço Nacional de Migração (SENAMI)”.

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

Tenha uma boa leitura !

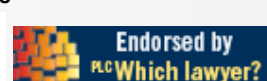


Ficha Técnica

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

Jorge Soeiro
Sónia Sultuane
Nº 125/GABINFO-DE/2005
Lina Chongole, Miguel Laice, Soraia Issufo, Sérgio Ussene Arnaldo, Rute Nhatave, Sheila da Silva.

Parceiros - Distinções



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



Soraia Issufo
Advogada

sissufo@salcaldeira.com

Em Moçambique tem-se presenciado, cada vez mais, um maior fluxo de entrada de cidadãos de nacionalidade estrangeira, por um lado, em razão da necessidade da contratação de mão-de-obra estrangeira qualificada e experiente para projectos mineiros e petrolíferos em curso e por outro lado devido ao retrocesso económico mais acentuado em alguns países europeus e não só.

A actual Lei nº 5/93 de 28 de Dezembro, que aprova o regime jurídico do cidadão estrangeiro, fixando as normas de entrada, permanência e saída do país, bem como os direitos e garantias, dos cidadãos estrangeiros, (“Lei Actual”) tem vindo a se mostrar inadequada:

- i) Para regular o fenómeno migratório;
- ii) Para servir o regime jurídico na contratação de mão-de-obra estrangeira, para fins de trabalho de curta duração;
- iii) Para controlar e combater a imigração ilegal no país; e
- iv) Para combater o tráfico de pessoas.

Nesta óptica, urge a pertinência de uma reforma da Lei Actual em prol de uma Lei que introduza as inovações desejadas e dê resposta às necessidades e preocupações sentidas pelo país. O presente artigo propõe-se a identificar algumas inovações fundamentais que a reforma da Lei Actual poderia tomar em consideração, por forma a se revelar adequada ao alcance dos pontos i) a iv) acima.

1. Direitos e garantias do cidadão estrangeiro

O nº 1 do artigo 4 da Lei Actual refere-se a direitos, mas não especifica os direitos que os estrangeiros gozam. Assim, a reforma deveria incluir o rol de direitos que abrangem os cidadãos estrangeiros na República de Moçambique, bem como as suas excepções se identificadas como necessárias por questões de segurança nacional. Alguns direitos que podem ser estabelecidos são o direito à liberdade de circulação e o direito à livre escolha de domicílio.

2. Tipo de visto adequado ao trabalho de curta duração

A Lei Actual não oferece um tipo de visto adequado às necessidades da indústria extractiva na colocação de técnicos estrangeiro devidamente qualificados em áreas de produção, muitas vezes *offshore*, onde a deslocação para fins de movimento migratório não é possível. Assim, urge a necessidade de criação de um visto que possibilite o trabalhador estrangeiro permanecer em Moçambique pelo período de tempo que permite a sua comunicação de curta duração devidamente emitida pelas entidades laborais.

3. Tipo de visto adequado às missões religiosas e/ou humanitárias

A Lei Actual não estabelece um visto adequado às finalidades prosseguidas por missões religiosas e/ou humanitárias. Há então a necessidade da criação de um visto especial para este tipo de finalidades.

O período de validade deste tipo de visto, deve ser o período de tempo considerado adequado à missão religiosa e/ou

humanitária no país. Assim a reforma deve procurar criar flexibilidade na emissão deste visto pelo período necessário da missão religiosa/e ou humanitária.

Desta feita, evitar-se-ia a obtenção de vistos de negócios por parte destas missões, bem como a obtenção de DIREs, já que seriam substituídos pelos vistos, que seriam flexíveis quanto ao período de validade. Como fim último, evitar-se-iam pedidos de DIRE por parte dos missionários desta natureza.

4. Agravamento das multas por forma a desencorajar a imigração ilegal

Das diversas multas previstas na Lei Actual, como por exemplo a utilização de um visto caducado, entre outras, sugere-se o aumento das multas de forma significativa, por forma a combater a imigração ilegal em Moçambique. A Lei Actual estabelece uma multa diária de 100, 00 MT para o cidadão estrangeiro que pretenda renovar o seu DIRE e o tenha deixado caducar. Esta multa, por não ser muito significativa não encoraja uma prudência maior por parte do portador do DIRE em submeter o processo da renovação antecipadamente.

Pretende-se com o agravamento das multas estabelecer-se um regime sancionatório adequado a prevenir e a reprimir.

5. Serviços de Migração à disposição das empresas

Outra forma de combater-se a imigração ilegal é colocar-se à disposição das empresas um serviço de eficiência, que comportaria a deslocação de um funcionário dos Serviços de Migração à empresa requerente, para efeitos de regularização da permanência do trabalhador em Moçambique.

Claro que, este serviço teria uma taxa a pagar pelo utilizador do serviço, nomeadamente pela empresa requerente. No entanto, representaria uma vantagem para a empresa na medida em que, tendo vários trabalhadores ou tendo-os em instalações de difícil acesso aos Serviços de Migração ou porque o trabalho fosse de carácter ininterrupto, o funcionário de Migração é que se deslocaria até ao trabalhador regularizando a permanência do trabalhador evitando com que a empresa abdica-se dos serviços do trabalhador, que poderiam, eventualmente representar um prejuízo.

De um outro ponto de vista, esta prestação de serviços ora sugerida, seria uma fonte de receitas adicionais, cujo destino das mesmas deveria ser aplicado na contratação de mais efectivos que pudessem prestar este tipo de serviços, gerando postos de trabalho e mais receitas, para o Estado.

Ainda, possivelmente tal poderia representar uma forma de reduzir-se as enchentes e filas para processo de submissão de vistos e DIREs junto às instalações dos Serviços de Migração.

Pela razões acima, a Reforma poderia incluir uma disposição que acolhesse a ideia que se pretende.

6. Considerações finais

Por último, salientamos que os aspectos acima, são apenas algumas das muitas inovações que a reforma poderia acolher, pois a aprovação de uma lei eficaz para estes propósitos no âmbito do panorama do fenómeno migratório corrente é primordial, pertinente e urgente, sob pena de aumento da imigração ilegal no país.





Lina Chongole
Jurista

lchongole@salcaldeira.com

O presente artigo tem por objectivo comparar alguns aspectos do regime jurídico actual da contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira, estabelecido pelo Decreto 55/2008 de 30 de Dezembro, o Regulamento Relativo a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira (D55/2008) com o então regime estabelecido pelo Decreto 57/2003 de 24 de Dezembro (D57/03) já revogado.

Refira-se que o actual regime do D55/08 foi traçado visando, dentre outros, a atribuição de maior protecção aos trabalhadores nacionais assegurando que os estrangeiros contratados constituam uma mais-valia para a empresa que o contrata e para o país no geral, todavia, o regime ora revogado, D57/03, já sujeitava a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira à comprovação da ausência de cidadãos moçambicanos com qualificações académicas e profissionais equitativas ou, existindo em número insuficiente para satisfazer a demanda do mercado.

1. Da contratação ao abrigo do regime de quotas

Nos termos do D55/2008, as empresas podem contratar estrangeiros mediante comunicação ao Ministro que superintende a área de Trabalho (doravante Ministro) ou a outra entidade que este delegar, na percentagem de 5, 8 ou 10% da totalidade de trabalhadores, consoante se trate de grande, média ou pequena empresa respectivamente, este é o então conhecido regime de quotas.

Este regime confere segurança e certeza pelo facto de as contratações ao abrigo deste regime estarem isentas da autorização, contudo, tem sido apontado como sendo demasiado restritivo, por não conferir uma abertura que permita uma análise casuística quando esta seja necessária, tal como é o caso das pequenas empresas com mais de um sócio estrangeiro nas quais, os sócios tenham interesse em efectivamente trabalhar nas sociedades pois, por via deste, apenas um estrangeiro é contratado no âmbito da quota, sendo que os sócios remanescentes ficam sujeitos à contratação ao abrigo do regime da autorização de trabalho que é mais complexo, moroso e sem segurança de que a mesma será deferida favoravelmente pelo Ministro.

Recorde-se que, o regime estabelecido pelo D57/03 dispunha o então regime da Permissão de Trabalho aplicável quando se trate de contratação de mandatários, gerentes e representantes das entidades empregadoras. Este regime, não pressupunha a submissão da aprovação da permissão de trabalho assim como o actual regime em relação às autorizações de trabalho e, não previa limitação do número de cidadãos estrangeiros que poderiam ser contratados neste âmbito, desta feita sendo possível, sempre que necessário, que os sócios que tivessem interesse em trabalhar nas sociedades, assim como, demais estrangeiros que fossem designados representantes ou mandatários das entidades empregadoras, o pudessem fazer sem se sujeitarem a limitações e aprovação do Ministro.

2. Do parecer do delegado sindical, comité sindical ou sindicato do ramo

Uma inovação do quadro actual da solicitação de autorização de trabalho para estrangeiros é a exigência do parecer ao sindicato da área de actuação da empresa.

Estes pronunciam-se sobre a pertinência ou não da solicitação da mão-de-obra estrangeira para o posto de trabalho em questão. Contudo, a solicitação dos pareceres contribui para o atraso dos processos de autorização de trabalho e, ademais, é discutível o seu real valor, uma vez que, não tem alguma eficácia previamente estabelecida, tanto é que mesmo quando os sindicatos outorguem sobre a pertinência da contratação, o Ministro pode, no âmbito do seu poder discricionário, decidir desfavoravelmente à contratação. Aliado a esta falta de valor jurídico previamente estabelecido, constata-se que os órgãos responsáveis pela emissão dos respectivos pareceres exigem taxas que têm sido contestadas pelas entidades empregadoras que consideram as taxas elevadas para a proficuidade que estas conferem. A título exemplificativo, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Comercio, Seguros e Serviços (SINECOSSE), cobra 10.000,00 MTN para a emissão do parecer – Cfr. Directiva nº 01/GSG/2013 de 21 de Maio do Secretariado do Conselho Nacional.

3. Da contratação para trabalho em Organizações Não-Governamentais (ONGs)

Nos termos da interpretação actual do artigo 17 do D55/08, as ONGs são excluídas da contratação de estrangeiros ao abrigo do regime de quotas, estando as contratações por estas solicitadas a seguir o regime de autorização de trabalho.

A não aplicação do regime de quotas coloca as ONGs numa situação de constante incerteza, uma vez que, a contratação de todos seus trabalhadores estrangeiros, maioritariamente essenciais para a execução dos seus projectos, fica sujeita ao regime de autorização de trabalho, um regime de contratação totalmente sujeito ao poder discricionário do Ministro. Ora, saliente-se que, os projectos das ONGs são maioritariamente dependentes de financiamento externo e os coordenadores e demais representantes são maioritariamente contratados tendo em conta a existência previa de uma relação de confiança decorrente de contactos anteriores estabelecidos. Na falta de despacho favorável para a contratação destes, as ONGs são obrigadas a findar as suas actividades no país e buscar outros países para o seu estabelecimento, em prejuízo das comunidades moçambicanas que até então serviam.

O encerramento de projectos (especialmente de ONGs) afecta não só as comunidades que se beneficiam dos serviços mas também aos trabalhadores nacionais das ONGs, afectando de igual modo, as famílias destes trabalhadores e ao Estado que passa a assumir os encargos que eram colocados na responsabilidade das ONGs. Saliente-se que elas têm assumido função pertinente no que respeita à promoção do bem-estar da comunidade moçambicana e empregam moçambicanos de vários sectores sendo que, geralmente e actualmente, oferecem melhores condições de empregabilidade, com pacotes de remuneração e benefícios apazíveis

Concluindo, refira-se que, o actual regime previsto pelo D55/2008 constituiu uma mais-valia para a valorização dos trabalhadores moçambicanos uma vez que, as limitações na contratação de estrangeiros permitem que os moçambicanos sejam cada vez mais incluídos no mercado de emprego.

Contudo, é também uma fonte de impedimento à criação de postos de trabalho para moçambicanos e colocação dos mesmos, quando comparado com o regime anterior, pelas seguintes razões:

i) O sócio estrangeiro que não pode trabalhar mediante a quota submete-se ao processo de autorização de trabalho, que por sua vez se sujeita à avaliação de quadros moçambicanos com as mesmas qualificações daquele sócio para o trabalho, apartando-se de que é factor chave a existência de capital dos sócios para que a sociedade seja constituída e, atendendo aos procedimentos legais e burocráticos do processo de autorização de trabalho (o qual sujeita também a solicitação de certificados de equivalências) os estrangeiros desmotivam-se a constituir uma sociedade na qual para trabalharem tenham que se sujeitar aos procedimentos da autorização de trabalho e com o risco de que o despacho do Ministro seja desfavorável. Assim, o actual regime constitui um impedimento ao investimento estrangeiro, que se traduz em dizer que havendo menos sociedades constituídas menor é o numero de empregos gerados;

ii) A exigência de que os postos de complexidade técnica e de confiança sejam ocupados por moçambicanos qualificados como argumento de indeferimento das autorizações de trabalho leva com que os projectos das ONGs tendem a encerrar, encerrando-se, os trabalhadores nacionais afectos ao mesmo ficam sem o seu posto de trabalho, afectando desta forma as suas respectivas famílias que ficam sem a sua fonte de sustento;

iii) O encerramento dos projectos das ONGs consubstancia-se na perda significativa de serviços de saúde ou outros serviços básicos de que a população moçambicana necessita face à carência do Estado em responder integralmente às necessidades da população (saúde, educação, bem-estar);

Assim, afirmamos que carece-se de maior abertura a análise da contratação de estrangeiros, uma vez que, vezes há em que, o interesse de ter cidadãos de nacionalidade estrangeira contratados é também dos moçambicanos, tal como é o caso, das vezes em que a contratação de estrangeiros é a condição *sine qua non* para a subsistência de projectos das entidades empregadoras. Nestas situações, propõe-se que sejam equilibrados os diversos interesses e questões envolvidas na contratação da mão-de-obra estrangeira sem se apartar dos benefícios que esta confere aos moçambicanos especialmente no que tange à criação de mais postos de trabalho. Assim sendo, somos de opinião, em última análise que, o regime anterior melhor conferia harmonia pretendida.





Miguel Laice
Jurista

mலைce@salcaldeira.com

Recentemente, foi aprovada pela Assembleia da República e publicada em Boletim da República, a Lei nº 4/2014 de 05 de Fevereiro, (a “Lei nº 4/2014”) que cria o Serviço Nacional de Migração, doravante e abreviadamente também designado por “SENAMI”. Trata-se de uma Lei que entrou em vigor na data da sua publicação, portanto no dia 5 de Fevereiro do corrente ano.

A Lei nº 4/2014 surge da necessidade de se adequar a organização e funcionamento dos serviços responsáveis pela emissão de documentos de viagem para cidadãos nacionais e estrangeiros e de residência para cidadãos estrangeiros, bem como para a gestão do movimento migratório, e controle da legalidade da permanência de cidadãos de nacionalidade estrangeira no país.

O presente artigo visa analisar alguns dos aspectos objectivos da lei supracitada, que relevam para o ordenamento jurídico Moçambicano, bem como algumas implicações da mesma lei para os cidadãos quer nacionais quer de nacionalidade estrangeira.

Natureza e Subordinação
O Serviço Nacional de Migração assume a natureza de Serviço Público que deverá ser prestado pelo Estado aos cidadãos. Os seus membros (funcionários) regem-se por legislação especial, que até então se resume na própria Lei nº 4/2014 de 05 de Fevereiro, pese embora o artigo 50 deste mesmo diploma preveja a existência de um “Estatuto Orgânico do SENAMI”. Subsidiariamente, os membros (funcionários) do SENAMI são regidos pelo Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado.

Outra característica do SENAMI é a natureza paramilitar dos seus membros. Natureza esta, que é adquirida segundo a lei, pelo ingresso e formação com sucesso “*de formação paramilitar em estabelecimento habilitado para o efeito*”. O SENAMI deverá se tornar num braço paramilitar integrado no Ministério que superintende a área da Migração.

Organização e Âmbito de Actuação
Nos termos da lei em análise, o SENAMI deverá ter um órgão central, que deverá coordenar as suas actividades quer a nível nacional, quer a nível internacional, e deverá ter representações provinciais. O número 3 do artigo 10 do Diploma em apreço abre espaço para a criação de delegações a nível distrital ou nos postos administrativos, quando se justifique, por razões de aproximação do cidadão.

Mais ainda, o SENAMI deverá se fazer presente pelo país, em todos os postos de fronteira com países vizinhos, e pelo país afora nas diversas representações diplomáticas e consulares de Moçambique.

Funções
Em termos de funções, podemos subdividir as funções do SENAMI em 3 (três) grupos principais:

1. Emissão de documentos – nomeadamente documentos de viagem para cidadãos nacionais e estrangeiros, e de Documentos de Identificação e Residência para Estrangeiros. Mais ainda, caberá ao SENAMI a gestão do respectivo arquivo, dentre outras tarefas inerentes à função.

2. Controle do movimento migratório – no sentido de combater rigorosamente o tráfico de seres humanos, autorizar a saída/entrada de pessoas de/para o nosso País, e controlar as áreas restritas nos postos fronteiriços.

3. Fiscalização da permanência de cidadãos estrangeiros em território nacional – o que consiste especificamente em:

- Inspeccionar, verificando a conformidade, de passaportes e outros documentos de viagem;
- Controlar a legalidade da permanência de cidadãos de nacionalidade estrangeira em território nacional;
- Elaborar a instrução de processos de infracções migratórias;
- Proceder à fiscalização, de forma a neutralizar infracções migratórias e tráfico de seres humanos em embarcações e aeronaves comerciais e/ou de recreio, em portos e aeroportos nacionais quando provenham do ou se destinem ao estrangeiro;
- Executar medidas de repatriamento e expulsão de cidadãos de nacionalidade estrangeira, e proceder ao devido acompanhamento destes mesmos cidadãos.

No exercício das suas funções, os membros do SENAMI tem direito à entrada livre em instâncias de hotelaria e afins.

De salientar que o SENAMI tem ainda a prerrogativa de poder efectuar a detenção de cidadãos de nacionalidade estrangeira por infracções migratórias (alínea h) do artigo 5, conjugado com os artigos 22, 40 e 41, todos da Lei nº 4/2014).

O artigo 40 da Lei nº 4/2014 estabelece igualmente que todo o cidadão têm o dever de comparência e colaboração com as autoridades migratórias sempre que solicitados.

Considerações
O nosso país é caracterizado por alguma pobreza legislativa, que se manifesta pela falta de regulamentação nas mais diversas áreas da vida social, e por uma produção legislativa pouco abrangente, que por sua vez se manifesta através das numerosas lacunas presentes das leis e demais diplomas legais aprovados pelo poder legislativo.

Porém não se pode deixar de louvar o esforço do legislador que, com o diploma legal em análise, introduz no sistema jurídico Moçambicano um novo mecanismo de combate ao tráfico de seres humanos; e ao mesmo tempo reforça o cumprimento da legalidade no que diz respeito à entrada, permanência e saída de cidadãos de nacionalidade estrangeira no território Moçambicano.

Contudo, por outro lado não se pode ignorar um aspecto muito importante que está nova lei levanta, o “conflito” de competências entre o SENAMI e organismos já existentes, como por exemplo na emissão de vistos, passaportes, controle do movimento migratório nos postos fronteiriços, bem como na detenção de indivíduos de nacionalidade estrangeira por infracções migratórias.

De entre outras, esta é uma questão que se espera que seja melhor abordada e limitada quer no “Estatuto Orgânico do SENAMI”, quer na demais legislação que se mostre necessária para consolidar um Serviço Nacional de Migração coeso, com objectivos devidamente traçados, e que disponha de meios justos e razoáveis para os alcançar.

Ademais, a criação do SENAMI conjugado com algumas lacunas no regime jurídico do cidadão estrangeiro em Moçambique, suscita algumas questões sobre a falta de consagração específica e/ou detalhada sobre os direitos, liberdades e garantias fundamentais do cidadão de nacionalidade estrangeira em Moçambique, consagração esta pertinente no âmbito da prudente actuação do SENAMI.



Informação sobre os novos salários mínimos por sector 2014

Servimo-nos deste meio para informar à comunidade empresarial e demais interessados que os salários mínimos nacionais, por sector de actividade, para o ano de 2014, foram aprovados pelo Conselho de Ministros no dia 29 de Abril de 2014, e estão de acordo com as propostas apresentadas pela Comissão Consultiva de Trabalho.

Segundo a nova tabela de salários mínimos nacionais, o maior incremento foi atribuído ao Sector de Agricultura, Pecuária, Caça e Silvicultura (Sector 1), cujo salário mínimo passou de 2,500.00 Mt para 3,010.00 Mt, em consequência de um reajuste na percentagem de 20.4%.

Abaixo apresentamos, em formato de tabela, os salários mínimos que vigoraram durante o ano de 2013 e os aprovados para o ano de 2014, com efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Abril.

Sector de actividade	Salário Mínimo em 2013 em Metical	Salário Mínimo em 2014 em Metical	Taxa de Reajuste (%)	Valor do reajuste em metical
1- Agricultura, caça e silvicultura	2500,00	3010,00	20,4	510,00
2 - Pesca semi-industrial	2850,00	3167,00	11,12	317,00
2 - Pesca de kapenta	2645,00	2857,00	8,02	212,00
3- Industria de extracção de minerais - Grandes empresas	4651,00	5350,00	15,03	699,00
3- Industria de extracção de minerais - Pedreiras e areiros	3888,00	4316,00	11,01	428,00
3- Industria de extracção de minerais - Salinas	3888,00	4010,00	3,14	122,00
4- Industria no seu todo	3943,50	4400,00	11,58	456,50
4- Industria de panificação	3195,00	3495,00	9,39	300,00
5- Produção, distribuição de electricidade, gás e agua Grandes empresas	4107,00	4768,00	16,09	661,00
5- Produção, distribuição de electricidade, gás e agua – Pequenas empresas	4107,00	4480,00	9,1	373,00
6- Construção civil	3495,00	3953,89	13,13	458,89
7- Actividade dos serviços não financeiros	3826,00	4228,00	10,51	402,00
8- Actividades dos serviços financeiros - Bancos e seguradoras	6817,32	7465,00	9,50	647,68
8- Actividades dos serviços financeiros - Micro finanças, micro seguros e outras entidades de actividades auxiliares de intermediação financeira	6817,32	7241,00	6,21	423,68
9- Administração publica, defesa e Segurança	2780,00	3002,40	8	222,40

Recordamos que as entidades empregadoras poderão fixar salários mínimos superiores aos constantes da tabela acima. Os salários para as demais categorias profissionais não abrangidas pelo ajuste do salário mínimo, aqui aludido, são objecto de negociação colectiva entre as entidades empregadoras e as respectivas organizações sindicais.

Entretanto, ainda aguardamos pela publicação dos Diplomas Ministeriais que aprovam o reajustamento dos salários mínimos acima mencionados no Boletim da República de Moçambique.





Rute Nhatave
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

Decreto nº 97/2013 de 31 de Dezembro de 2013 - Aprova o Regulamento de Empreendimentos Turísticos, Restauração e Bebidas e Salas de Dança e revoga o Decreto n.º 18/2007, de 7 de Agosto

Diploma Ministerial nº 218/2013 de 30 de Dezembro de 2013 - Aprova Regulamento de Taxas e Emolumentos do Instituto Nacional da Marinha - INAMAR.



Obrigações Declarativas e Contributivas – Calendário Fiscal 2014

Junho



Sérgio Ussene Arnaldo
Consultor Fiscal e Financeiro

sussene@salcaldeira.com

INSS	10	Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Maio de 2014.
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 Maio 2014.
	30	Entrega da Declaração de Rendimentos (Modelo 10), dos sujeitos passivos que tenham auferido rendimentos para além da primeira categoria.
	30	Entrega da declaração de comunicação de retenções na fonte modelo (20 H).
IRPC	20	Entrega do imposto retido durante o mês de Maio de 2014.
	30	Pagamento da 1ª Prestação do Pagamento por Conta do IRPC.
Imposto de Selo		Até 30 de Junho, apresentação da Declaração Anual de Informação Contabilística e Fiscal (Modelo 20 H e seus anexos).
	20	Entregar as importâncias devidas pela emissão de letras e livranças, pela utilização de créditos em operações financeiras referentes ao mês de Maio de 2014.
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).
IVA	30	Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Maio acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).
ISPC	30	Efectuar a entrega do imposto devido relativo ao trimestre anterior.

