

# Newsletter

Março 2014 | N.º 75 | 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

O Regime da Denúncia do Contrato de Trabalho Durante o Período Probatório	2
Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	3
O Regime do Contrato de Trabalho com Pluralidade de Empregadores	4
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	5
Nova Legislação Publicada	5
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2014 - (Maio)	6

## Nota do Editor

### Caro Leitor:

Este número aborda várias matérias ligadas a área laboral, como por exemplo “O Regime da Denúncia do Contrato de Trabalho Durante o Período Probatório”, “Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais” e ainda “O Regime do

Contrato de Trabalho com Pluralidade de Empregadores”  
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  
Danilo Nhaca, Gimina Mahumana, Sofia Magaia, Sérgio Ussene  
Arnaldo, Rute Nhatave, Sheila da Silva.

## Parceiros - Distinções



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



Daniilo Nhaca  
Advogado

dnhaca@salcaldeira.com

O presente artigo visa fazer uma análise ao regime da denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes contratantes, durante o período probatório, constante do artigo 50 da Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto, doravante a LT.

Entendemos que a análise do artigo supra assume peculiar importância para os gestores de recursos humanos, juristas

e demais interessados no estudo de matérias laborais na medida em que muitas vezes a aplicação prática da referida norma suscita dúvidas ao intérprete da mesma.

Conforme nos referimos na edição nº 60, de Dezembro de 2012, da presente Newsletter, a LT indica como formas de cessação do contrato de trabalho (i) a caducidade; (ii) o acordo revogatório; (iii) a denúncia por qualquer das partes e (iv) a rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa<sup>1</sup>. Embora a LT refira-se a denúncia por qualquer das partes como uma das formas de cessação do contrato de trabalho, na prática esta forma de cessação, quando da iniciativa do empregador, só pode ocorrer durante o período probatório, sendo esta a única situação em que a LT confere ao empregador a prerrogativa de denunciar o contrato de trabalho sem a necessidade de invocação de justa causa, diferentemente do trabalhador que o pode fazer a qualquer momento da execução do contrato, desde que para o efeito sejam cumpridos os requisitos legais<sup>2</sup>.

O período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, cuja duração encontra-se estipulada na LT, podendo ser de i) 180 dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção; ii) 90 dias para os trabalhadores que não se encontrem nos níveis e categorias acima referidas, tratando-se de contratos de trabalho por tempo indeterminado; iii) 90 dias nos contratos a prazo certo com duração superior a 1 ano, reduzindo-se esse período a 30 dias nos contratos com prazo compreendido entre 6 meses e 1 ano; 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até 6 meses; e 15 dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a 90 dias<sup>3</sup>.

Nos termos do artigo 50 da LT, no decurso do período probatório, salvo estipulação em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização. Para o efeito, a parte que deseje denunciar o contrato obriga-se a dar um aviso prévio, por escrito, à contra parte, com antecedência mínima de 7 dias.

A questão que se coloca é de saber até quando é que as partes podem denunciar o contrato de traba-

lho, se consideramos que a lei exige que a denúncia do contrato de trabalho durante o período probatório seja feita, relativamente à data prevista para a cessação do contrato, com uma antecedência não inferior a 7 dias. Quer-se-á com isso dizer que num contrato de trabalho cujo período probatório foi acordado em 90 dias, a denúncia deverá ser feita até ao 83º dia, de modo a que os efeitos da denúncia possam produzir-se ainda dentro do período probatório acordado? Ou podemos entender que a denúncia pode ser feita em qualquer altura do período probatório, mesmo faltando menos de 7 dias para o término do mesmo, i.e. no 85º dia do período probatório.

A resposta a questão acima não é pacífica, existindo dois entendimentos antagónicos sobre a mesma. Uns entendem que para que se possa usar o regime da denúncia do contrato de trabalho durante o período probatório é necessário que os efeitos da mesma se produzam durante o período probatório, o que equivale dizer que o contrato de trabalho só poderá ser denunciado até 7 dias antes do fim do período probatório.

Outros entendem que, independentemente da data de produção de efeitos da comunicação da denúncia do contrato de trabalho, o que a LT exige é que a denúncia seja feita durante o período probatório, podendo, com efeito, a denúncia do contrato ser feita até ao último dia do período probatório.

Em nosso entendimento, o facto da parte que deseja denunciar o contrato de trabalho durante o período probatório ser obrigada a dar um aviso prévio, por escrito, à contraparte, com a antecedência mínima de 7 dias, não obsta que a denúncia do contrato possa ser feita até ao último dia do período probatório. Na verdade, a data da comunicação da denúncia é que deve ser considerada para os propósitos do artigo 50 da LT Este entendimento reforça-se com base no estabelecido no nº 3 do artigo 124 da LT que refere que os efeitos jurídicos da cessação do contrato produzem-se a partir do conhecimento da mesma por parte do outro contratante, mediante documento escrito. Se assim for, a denúncia do contrato de trabalho durante o período probatório deverá considerar-se efectuada na data de comunicação por parte do contraente que pretenda denunciar o contrato.

Assim, em nossa opinião, não obstante a obrigação de dar o aviso prévio, por escrito, à contraparte, com a antecedência mínima de 7 dias, a denúncia do contrato de trabalho durante o período probatório poderá ser feita a qualquer momento durante o decurso do período probatório, sendo aconselhável que se a denúncia for feita no último dia do período probatório, o contratante que denuncie o contrato pague à contraparte o valor correspondente ao aviso prévio.

<sup>1</sup>Nº 1 do art. 124 da Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto).

<sup>2</sup>Ibid.: nº 1 do art. 50

<sup>3</sup>Ibid.: arts. 46 e 47





Gimina Luis Mahumana  
Advogada

gmahumana@salcaldeira.com

O “novo” regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais (“RJATDP”) foi introduzido pelo Decreto nº 62/2013, de 4 de Dezembro, o qual entrou em vigor no dia 4 de Março de 2014 e revoga expressamente e na sua totalidade, o Diploma Legislativo nº 1706, de 19 de Outubro de 1957, que regulava a matéria dos acidentes de trabalho e doenças profissionais desde o dia 1 de Março de 1958 (“Diploma Legislativo nº 1706” ou

“regime precedente”).

O objectivo do presente artigo é de dar a conhecer aos leitores algumas inovações introduzidas pelo novo regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A aprovação do RJATDP representa um avanço da legislação laboral e uma vantagem para os trabalhadores, uma vez que o mesmo permitiu a actualização das pensões e outros subsídios resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, os quais encontravam-se sobremaneira desactualizados e desfasados da realidade actual e ineficazes para a manutenção de um nível de vida digno pelos trabalhadores sinistrados ou seus beneficiários, em caso de incapacidade total ou parcial ou de morte de trabalhador resultante respectivamente de acidente de trabalho ou doença profissional, principalmente considerando que o mesmo ainda faz referência à uma moeda que já não tem curso legal em Moçambique.

O RJATDP não se apartou muito do regime que o precede, uma vez que no geral manteve os seus princípios e a maior parte dos artigos inalterados.

Em termos de mudanças introduzidas pelo RJATDP, nota-se que o mesmo refere-se expressamente à obrigação dos empregadores de transferir a responsabilidade para a cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais para entidades seguradoras legalmente autorizadas na República de Moçambique, bem como à possibilidade de celebração de seguros complementares mais favoráveis (Artigo 7).

De acordo com o regime precedente, o seguro colectivo de acidentes de trabalho e doenças profissionais era uma faculdade do empregador, o qual poderia inclusive, optar por transferir para uma entidade seguradora apenas os riscos de incapacidades permanentes e por mortes (Artigo 68 do Diploma Legislativo nº 1706), excepto os empregadores que exercessem qualquer actividade agrícola, comercial ou industrial e empregassem normalmente mais de cinco trabalhadores não indígenas. – Importa notar que este regime que era discriminatório, foi alterado pela Lei Nº 23/2007, de 1 de Agosto (“LT”), ao impor que todos os empregadores nacionais mantenham o seguro colectivo.

Por outro lado, os empregadores poderão celebrar junto de uma empresa de seguros um contrato específico de seguro de pensões, o qual será útil quando não haja ou seja insuficiente o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, casos em que o empregador será obrigado a caucionar o pagamento das pensões (Artigo 60).

Contrariamente ao estabelecido no regime precedente, em que as pensões e subsídios eram calculados em função de valores de remuneração fixos e esta-

belecidos em escudos, o RJATDP introduz um método de cálculo em função do salário mínimo nacional (“SMN”) e prevê a actualização das pensões sempre que se registre uma variação do SMN (Artigo 56). A referida actualização não pode ser inferior a 60% do SMN aplicável ao ramo de actividade a que pertencia o sinistrado.

Relativamente à remuneração, o RJATDP adopta o conceito previsto na LT, abrangendo não apenas o salário, mas também todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, ao trabalhador, como contrapartida seu trabalho (artigo 51), que no fundo corresponde ao regime precedente, no âmbito do qual considerava-se remuneração as importâncias efectivas pagas em dinheiro ao trabalhador e o equivalente ao valor da alimentação e habitação, quando essas regalias estivessem compreendidas no ajuste do trabalho, e demais regalias que para o trabalhador tinham carácter normal (Artigo 49).

Quanto às despesas de funeral, o regime precedente obrigava o empregador a assumir as despesas do funeral em virtude de acidente de trabalho, até ao máximo de trinta vezes a remuneração diária até ao limite de 300\$ (trezentos escudos) (Artigo 48 do Diploma Legislativo 1706). De acordo com o RJATDP, o subsídio de funeral equivale a duas vezes o SMN do sector da actividade da empresa do sinistrado, pago de uma única vez, ao cônjuge sobrevivente ou a quem provar ter suportado as despesas com o funeral (Artigo 48).

O RJATDP confere algumas competências ao Instituto de Supervisão de Seguros de Moçambique, entidade responsável pela supervisão de seguros em Moçambique, nomeadamente, a aprovação de uma apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e a determinação do valor da caução das pensões a ser pago pelas entidades empregadoras que tenham sido condenadas ao pagamento de pensões e que não tenham seguro ou o seguro seja insuficiente.

No que se refere aos beneficiários das pensões nos casos em que do acidente de trabalho resulte morte do trabalhador sinistrado, relativamente à viúva, notamos que houve uma mudança no regime uma vez que de acordo com o regime precedente, a viúva teria direito à pensão enquanto mantivesse o estado de viuvez, perdendo esse direito se vivesse em manciebia ou tivesse porte escandaloso, ou se passasse as segundas núpcias. No caso de segundas núpcias, a viúva receberia de uma só vez o triplo da pensão anual (Artigo 38 do Diploma Legislativo 1706).

Para além de o RJATDP não se referir às situações em que a viúva perde o direito à pensão, o mesmo não distingue viúva e viúvo, referindo-se apenas ao cônjuge sobrevivente.

De uma forma geral o RJATDP prevê pensões mais altas do que o regime precedente.

Em jeito de conclusão, enaltecemos a iniciativa de aprovação de um regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais mais ajustado à realidade actual e que tem em vista a garantia de pensões razoáveis para manter a subsistência dos trabalhadores sinistrados e seus familiares.

Entretanto, lamentamos o facto de não haver ainda legislação actualizada sobre medidas de protecção e segurança no trabalho a serem adoptadas pelos empregadores e trabalhadores, como forma de evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, afinal, já dizia o velho provérbio, “mais vale prevenir do que remediar”.



## O Regime do Contrato de Trabalho com Pluralidade de Empregadores



Sofia Vitória Magaia  
Advogada

smagaia@salcaldeira.com

**T**emos assistido nos últimos tempos, a sucessiva criação de formas de organização empresarial cada vez mais complexas e entre si relacionadas, surgindo desta forma a consequente necessidade de articulação e mobilidade da respectiva força produtiva.

A Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto – Lei do Trabalho (LT) regula a possibilidade de mobilidade dos trabalhadores no seio de um grupo empresarial, e, uma das formas que tal mobilidade pode apresentar é

a contratação de um trabalhador por vários empregadores, denominando-se por contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, previsto no artigo 35 da LT.

Ora, nos termos do nº 1 do artigo 35 da LT, um trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores, entre os quais exista uma relação ou que mantenham entre si uma estrutura organizativa comum.

O nº 2 do referido artigo 35 da LT contém uma enumeração taxativa dos elementos que devem constar do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores. Assim, deverão ser observados cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato deve estar sujeito à forma escrita, indicando a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) A identificação de todos os empregadores; e
- c) A identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

Assim, do estatuído no nº 1 do citado artigo, constitui pressuposto essencial da aplicação deste regime a existência de uma estrutura organizativa comum, de participação recíproca e que seja parte do mesmo grupo.

Quanto ao nº 2 do artigo 35 da LT, para além do cumprimento de todos os requisitos acima descritos, chamamos especial atenção a alínea c), sobre o dever de indicar no contrato de trabalho o empregador representante, ou seja, a entidade que funcionará como elo de ligação entre o trabalhador e os vários empregadores, que deverá comunicar àquele as ordens e instruções a que deve obedecer e que pela inobservância das mesmas o trabalhador estará sujeito ao procedimento disciplinar. Ademais, competirá a este empregador representante, o processamento e pagamento da remuneração, bem como, entre outras, a obrigação de efectuar a retenção na fonte do IRPS correspondente e inscrição e pagamento das contribuições para a Segurança Social.

Quanto à indicação do período normal do trabalho, por favor note-se que ainda que o trabalho seja indistintamente prestado a qualquer uma das entidades empregadoras, o trabalhador apenas deve exercer o número de horas indicado no contrato de trabalho, como período normal de trabalho. Assim, os limites máximos de período normal de trabalho são os mesmos que vigoram para os trabalhadores que prestam o seu trabalho a apenas um empregador, ou seja, 8 horas por dia e 48 horas por semana (nº 1 do artigo 85 da LT).

Ademais, os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorrem do contrato de trabalho (nº 3 do artigo 35). Quer isto dizer que o trabalhador pode exigir a satis-

fação dos seus créditos, não só do empregador representante mas de qualquer um dos outros empregadores.

No entanto, pensamos que existem alguns aspectos no regime instituído pelo artigo 35 da LT que não foram devidamente regulados, como situações relativas a (i) cessação do contrato de trabalho e a (ii) contratação de trabalhadores estrangeiros. Não obstante a necessidade de uma reflexão profunda sobre esta questão, importa ainda que de forma superficial, fazer uma breve abordagem aos dois pontos acima referidos.

Nestes termos, quanto à cessação do contrato de trabalho com trabalhadores neste regime, nos casos de cessação do contrato de trabalho com justa causa por parte do empregador, se considerarmos que houve por parte do trabalhador violação culposa e grave dos deveres laborais (al. b) do nº 4 do artigo 127), ficará abalada a relação de confiança subjacente à relação de trabalho.

Assim, levando em consideração que o regime de pluralidade de empregadores se insere no âmbito de uma relação de grupo empresarial e o trabalhador responde ao respectivo grupo, que neste regime é entendido como um todo, o eventual comportamento culposo e grave dos deveres por parte deste, afecta toda a estrutura onde assenta o respectivo contrato de trabalho.

A perda de confiança em relação a um empregador irá repercutir-se nos restantes, na medida em que a relação laboral estabelecida tem um objecto comum a todas as partes, não se podendo individualizar a relação entre cada um dos empregadores e o trabalhador, pelo que nestas situações julgamos que este comportamento por parte do trabalhador, ainda que praticado apenas ao serviço de um dos empregadores, seria suficiente para fazer cessar o contrato de trabalho em relação aos demais empregadores.

Um outro aspecto de ordem prática quanto a aplicação deste regime é a contratação de trabalhadores estrangeiros. Ora, nos termos da LT a contratação de estrangeiros em Moçambique é feita com base no regime de quotas. Assim, cada empregador deverá levar a cabo um processo para comunicar ao Ministério de Trabalho a admissão de trabalhador estrangeiro na sua entidade, consoante tenha quota disponível para o efeito.

No entanto, sendo que no regime de pluralidade de empregadores, o trabalhador estrangeiro iria prestar a actividade para vários empregadores, persiste a dúvida de se saber qual das entidades deverá requerer a comunicação de trabalho, não sendo comum ainda, que uma mesma comunicação de trabalho sirva para mais do que um empregador. Nestes termos, nem a Lei do Trabalho, nem o Regulamento referente à contratação de estrangeiros nos dá essa resposta, sendo portanto omissa no tratamento desta matéria.

### **Notas finais**

Em jeito de conclusão, entendemos que este tipo de contrato é benéfico no que respeita à partilha de capital humano, bem como a maximização de recursos humanos, permitindo que um trabalhador preste, de forma indiferenciada, simultânea e sucessiva, os seus serviços a favor de várias entidades, recebendo uma só remuneração.

No entanto, pensamos que existe a necessidade de regulamentar de forma mais alargada este regime de pluralidade de empregadores, essencialmente no que respeita às questões de ordem prática acima referidas.



**Informação sobre a extinção do aeródromo da Costa do Sol, Como Zona de protecção Parcial**

Tornando-se necessário extinguir o campo de aterragem da Costa do Sol, por representar insegurança para as populações circunvizinhas:

Artigo 1. É extinto o aeródromo da Costa do Sol, como Zona de Protecção Parcial, identificado na tabela das coordenadas em anexo.

Artigo 2. É atribuído o direito de uso e aproveitamento de terra a Empresa Aeroportos de Moçambique E.P. da área ocupada pelo antigo aeródromo.

O presente decreto entrou em vigor a partir da data da sua publicação – 26 de Março de 2014.

<b>Tabela de Coordenadas</b>		
<b>Nº do Ponto</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
1	464011,71	7134949,18
2	464107,59	7134953,54
3	464591,17	7134975,43
4	464621,15	7135453,49
5	464780,48	7135443,81
6	464751,84	7134982,80
7	465004,27	7134994,46
8	465176,30	7135002,40
9	465184,18	7134840,01
10	465025,47	7134833,07
11	464946,69	7134906,97
12	464741,57	7134820,64
13	464735,37	7134722,59
14	464728,65	7134616,11
15	464571,03	7134622,48
16	464577,04	7134693,08
17	464215,31	7134676,12
18	464209,57	7134797,35
19	464113,60	7134793,15
20	464017,71	7134788,80



Rute Nhatave  
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

**Lei nº 7/2014 de 28 de Fevereiro de 2014** - Regula os procedimentos atinentes ao processo administrativo contencioso, revoga a Lei n.º 9/2001, de 7 de Julho e os artigos, 106 e 107 da Lei n.º 2/97, de 18 de Fevereiro.

**Decreto nº 5/2014 de 26 de Fevereiro de 2014** - Clarifica o sentido e alcance efectivo do que dispõe o Decreto n.º 51/2000, de 21 de Dezembro (Concernente à distribuição da receita resultante da cobrança da Retribuição Inicial e da Renda Fixa e Renda Variável, decorrentes da adjudicação de cada Contrato de Concessão para a gestão e exploração de portos e/ou sistemas ferroviários).

**Decreto nº 14/2014 de 26 de Março de 2014** - Extingue o aeródromo da Costa do Sol, como Zona de Protecção Parcial.

**Decreto nº 15/2014 de 26 de Março de 2014** - Altera os artigos 2 e 15 do Estatuto Orgânico do Instituto Nacional dos Transportes Terrestres, aprovado pelo Decreto n.º 32/2011, de 12 de Agosto.

**Decreto nº 54/2013 de 7 de Outubro de 2013** - Aprova o Regulamento sobre o Controlo da produção, Comercialização e Consumo de Bebidas Alcoólicas.

**Resolução nº 7/2014 de 26 de Fevereiro de 2014** - Autoriza a negociação, nos termos do n.º 3 do artigo 13 da Lei n.º 15/2011, de 10 de Agosto, para a implementação do Sistema Integrado de Monitoria e de Protecção, na forma de Parceria Público-Privada e autoriza os Ministros que superintendem as áreas da Defesa Nacional, do Interior e das Finanças, nos termos do artigo 6 do Decreto n.º 91/2013, de 31 de Dezembro, a constituírem uma Equipa Técnica para negociar os termos da concessão a ser estabelecida pelo Governo da República de Moçambique e a sociedade concessionária, bem como a celebrar o respectivo contrato em nome e representação do Governo da República de Moçambique.



## Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2014

### Maio



Sérgio Ussene Arnaldo  
Consultor Fiscal e Financeiro

sussene@salcaldeira.com

<b>INSS</b>	<b>10</b>	Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Abril de 2014.
<b>IRPS</b>	<b>20</b>	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 Abril 2014.
	<b>31</b>	Entrega da Declaração de Rendimentos (Modelo 10), dos sujeitos passivos que tenham auferido rendimentos para além da primeira categoria.
	<b>31</b>	Entrega da declaração de comunicação de retenções na fonte modelo (20 H ).
<b>IRPC</b>	<b>20</b>	Entrega do imposto retido durante o mês de Abril de 2014.
	<b>31</b>	Pagamento da 1ª Prestação do Pagamento por Conta do IRPC.
<b>Imposto de Selo</b>	<b>31</b>	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).
	<b>20</b>	Entregar as importâncias devidas pela emissão de letras e livranças, pela utilização de créditos em operações financeiras referentes ao mês de Abril de 2014.
<b>ICE</b>	<b>31</b>	Entrega do imposto referente a produção de petróleo referente ao mês de Abril de 2014.
<b>IVA</b>	<b>31</b>	Entrega do imposto pela extracção mineira referente ao mês de Abril de 2014.
<b>ISPC</b>	<b>31</b>	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).
	<b>31</b>	Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Março acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

