

# Newsletter

Agosto 2014 | N.º 80 | 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

Pagamento de Abono de Velhice Vs Cessação de Contrato de Trabalho por	2
A Introdução e Operacionalização do Sistema de Informação da Segurança	3
Alterações ao Regime de Protecção do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA	4
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	5
Nova Legislação Publicada	6
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2014 - (Dezembro)	6

## Nota do Editor

### Caro Leitor:

Nesta edição são abordados temas como “Pagamento de Abono de Velhice Vs Cessação de Contrato de Trabalho por Caducidade”, “A Introdução e Operacionalização do Sistema de Informação da Segurança Social em Moçambique (SISSMO)” e

“Alterações ao Regime de Protecção do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA”.

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

Tenha uma boa leitura !



### Ficha Técnica

**Edição, Grafismo e Montagem:**

Sónia Sultuane

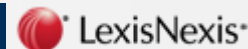
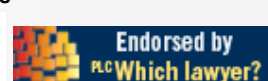
**Dispensa de Registo:**

Nº 125/GABINFO-DE/2005

**Colaboradores:**

César Vamos Ver, Julena Siteo, Rute Nhatave, Sarifa Adamo, Sheila da Silva, Sérgio Ussene Arnaldo.

### Parceiros - Distinções



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

As opiniões expressas pelos autores nos artigos aqui publicados, não veiculam necessariamente o posicionamento da Sal & Caldeira.



Sarifa Adamo  
Jurista

sadamo@salcaldeira.com

À luz do n  1 do art. 85 da Constituição da República de Moçambique (CRM), todo trabalhador tem direito   justa remuneração, descanso, férias e à reforma nos termos da lei, o que significa que os direitos inerentes ao trabalhador estão altamente protegidos, por um diploma legal que é por excelência supremo. Abordaremos nas próximas linhas a cessação dos contratos de trabalho por reforma, com particular incidência para os casos de abono de velhice.

No ordenamento jurídico moçambicano, regra geral, todo

trabalhador que complete 55 anos de idade, sendo mulher, ou 60 anos de idade, sendo homem, tem direito a pensão por velhice, desde que reúna cumulativamente, os requisitos prescritos pela legislação sobre seguranç a social, designadamente, i) estar inscrito no sistema há pelo menos 20 anos; e ii) ter completado 10 anos com entrada de contribuições. Com efeito, a concessão da pensão por velhice determina a caducidade do contrato de trabalho.

Tendo completado 55 anos de idade, sendo mulher, ou 60 anos de idade, sendo homem, mas não reunindo os requisitos de tempo de inscrição de pelo menos 20 anos e não tenha completado 10 anos com entradas de contribuição, o trabalhador poderá ser atribuído o abono de velhice. Este regime   transitório, sendo que o mesmo só   aplicável até ao dia 03 de Maio 2018. Esta situação não está expressamente plasmada na Lei do Trabalho (Lei n  23/2007, de 01 de Agosto) como uma das formas de cessação do contrato de trabalho. Devido a essa lacuna, questionamo-nos se o abono de velhice determinaria também a caducidade do contrato de trabalho, nos mesmos moldes que a pensão por velhice.

O n  1 do artigo 124 da Lei de Trabalho estabelece quatro formas de cessação de contrato de trabalho, designadamente: (i) caducidade; (ii) acordo revogatório; (iii) denúncia por qualquer das partes; e (iv) rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa. Para o presente artigo a forma de cessação do contrato de trabalho que nos interessa é a caducidade. Nos termos do n  1 do artigo 125 da Lei de Trabalho, a caducidade opera nos casos seguintes:

- a) expirado o prazo do contrato ou por ter sido realizado o trabalho porque foi estabelecido;
- b) pela incapacidade superveniente, total ou definitiva, da prestação do trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade do empregador de a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador;
- c) com a morte do empregador em nome individual, excepto se os sucessores continuarem com a actividade;
- d) com a reforma do trabalhador; e
- e) com a morte do trabalhador.

Dispõe, o n  2 do mesmo artigo que, sempre que um trabalhador inscrito no sistema de seguranç a social preencher os requisitos para beneficiar da respectiva pen-

são, a caducidade do seu contrato de trabalho por reforma   obrigatória, determinando, com efeito, a concessão da pensão por velhice a caducidade do contrato de trabalho.

Ora, para o caso de trabalhadores que já tenham completado 55 anos de idade, sendo mulher, 60 anos de idade, sendo homem, e não cumpram com os restantes requisitos, o Instituto Nacional de Seguranç a Social (adiante "INSS") d  a possibilidade de até ao dia 3 de Maio de 2018, beneficiarem-se de um abono de velhice num montante igual a 60% da remuneração média mensal dos últimos 5 anos com a entrada de contribuições imediatamente anteriores ao pedido.

No entanto, nem o Regulamento da Seguranç a Social Obrigatória nem a Lei do Trabalho, estabelecem de forma clara o tratamento jurídico relativo ao abono de velhice, menos ainda a sua equiparação   figura da pensão por velhice. Em nossa opinião, quando se está perante uma situação em que o trabalhador recebe o abono de velhice, na forma de subsídio único, o abono de velhice equipara-se   pensão por velhice, o que significa que, em princípio, a concessão deste abono determina a cessação do contrato de trabalho.

É que, o abono de velhice é atribuído aos trabalhadores que possuem a idade de reforma mas não preenchem os outros requisitos que lhes permitiriam beneficiar-se da pensão por reforma. A razão da instituição deste regime, ainda que transitoriamente,   de permitir que os trabalhadores que atinjam a idade da reforma, possam dela beneficiar, embora em forma de subsídio único, e sem que se encontrem preenchidos os demais requisitos para o efeito, sendo por isso que os efeitos do abono de velhice devem ser os mesmos que os efeitos da concessão da pensão por velhice, nomeadamente a caducidade do contrato em virtude da atribuição do referido benefício.

Em termos práticos tudo indica que o tratamento que tem sido dado a pensão por velhice tem sido o mesmo dado ao abono de velhice com a distinção única de que, enquanto na pensão por velhice o subsídio é atribuído mensalmente, no abono de velhice o referido abono é atribuído na forma de subsídio  nico.

Nestes termos, visto que na prática o abono de velhice e a pensão por velhice são tratados de forma similar, especialmente no tocante a cessação do contrato de trabalho, recomendar-se-ia que o abono de velhice fosse instituído de forma equiparada   pensão por velhice em sede de reforma legal futura, afastando-se desse modo o seu carácter provisório actual, o que permitiria ainda materializar o princípio da libertação de vagas de trabalho para os trabalhadores mais novos conforme previsto na Lei do Trabalho.

A instituição de uma reforma legal que equipare o abono de velhice e a pensão por velhice, permitiria igualmente resolver a questão dos trabalhadores que não reúnem os requisitos para beneficiar da pensão por velhice, nos casos em que tal situação não seja imputável à entidade empregadora. Nessa reforma legal estaria clarificada a equiparação do abono   pensão por velhice, pois deixando a questão "em aberto", as interpretações a respeito serão múltiplas e o risco de verdadeiras injustiças será maior.





Julena Sitoe  
Jurista

jjsitoe@salcaldeira.com

**A** Protecção Social dos Trabalhadores Moçambicanos é tutelada pelo Sistema de Segurança Social Obrigatória (SSSO), cujos mecanismos de operacionalização foram definidos pelo Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) que desde a sua criação, no ano de 1989 até ao presente, vem registando inovações significativas.

O objectivo deste artigo é apresentar de forma sucinta, o actual mecanismo de operacionalização dos Serviços do Sistema de Segurança Social Obrigatória introduzido pelo Sistema de Informação da Segurança Social de Moçambique (SISSMO), bem como alertar sobre a necessidade de uma interpretação actualista da Lei da Segurança

Social Obrigatória (LSSO), a Lei nº 4/2007 de 7 de Fevereiro e do seu Regulamento aprovado pelo Decreto nº 53/2007 de 3 de Dezembro (RSSO).

O SISSMO foi criado no ano de 2011, com o objectivo de modernizar e informatizar o SSSO de forma a facilitar a operacionalização por parte dos seus utentes. O mesmo foi desenhado para cobrir todos os procedimentos a que os empregadores devem se submeter no SSSO, aquando do cumprimento das suas obrigações laborais, designadamente: (i) a inscrição da empresa no INSS; (ii) a inscrição do trabalhador no SSSO através do INSS nos termos do artigo 8 do RSSO; (iii) a remessa das folhas de remunerações mensais, nos termos do artigo 11 do RSSO; e (iv) o pagamento das contribuições mensais nos termos do artigo 13 do RSSO.

Assim, passamos a apresentar o processamento de cada uma das fases por via do SISSMO, fazendo uma breve comparação com o Sistema Manual que era implementado até à introdução.

### 1º) Inscrição da Empresa no INSS<sup>1</sup>

O processo de inscrição das empresas no INSS não registou alterações significativas na sua operacionalização, pois, tanto no Sistema Manual quanto no SISSMO, o empregador deve dirigir-se às instalações do INSS com a documentação legalmente exigida para a sua inscrição e posterior atribuição do número de contribuinte. Porém, sendo o SISSMO um mecanismo em que o controle de acesso garante que somente os usuários autorizados alcancem as suas funções, no acto do registo, é atribuído ao empregador o número de contribuinte bem como o seu *login* e senha para aceder ao sistema digital.

### 2º) Inscrição dos Trabalhadores<sup>2</sup>

>No Sistema Manual, o boletim de identificação só podia ser solicitado junto às instalações do INSS em formato físico e devia ser preenchido pelo empregador ou pelo trabalhador para subsunção junto ao INSS nos termos do n.º 1 do artigo 8 do RSSO.

>No SISSMO, o empregador, servindo-se do seu *login* e senha, acede ao sistema com vista a efectuar a pré-inscrição de cada trabalhador contratado. Após a pré-inscrição, o sistema emite um comunicado, no qual já consta o número de beneficiário de cada trabalhador, que deve ser impresso e anexo ao documento de identificação do trabalhador, para efeitos de registo definitivo junto a delegação do INSS competente.

Relativamente ao prazo para a inscrição do trabalhador, verificamos que não houve alteração do estabelecido no RSSO (30 dias), entretanto, constatamos que, no SISSMO, este prazo é referente ao preenchimento do boletim *on-line* e não existe um prazo pré-estabelecido para efectuar o registo definitivo do trabalhador<sup>3</sup>.

### 3º) Remessa da Declaração de Remuneração Mensal<sup>4</sup>

>No Sistema Manual: a informação relativa às remunerações

auferidas pelos trabalhadores era inserida na folha de remunerações, em formato físico, a qual deveria ser remetida ao INSS pelo empregador, igualmente em formato físico.

>No SISSMO: O empregador deve preencher uma declaração de remuneração mensal *on-line* na qual devem constar, dentre outros elementos, a identificação do contribuinte e o valor total de remunerações e rendimentos adicionais sobre os quais incidam contribuições para a Segurança Social Obrigatória.

Importa ainda realçar que a imposição de submissão de declarações de remunerações mensais aplica-se também às empresas que não têm trabalhadores, devendo estas preencher a declaração de remuneração mensal com o valor 0 (zero).

Não houve alteração quanto ao prazo para a submissão das folhas de remunerações, mantendo-se o dia 10 de cada mês<sup>5</sup>.

### 4º) Pagamento das Contribuições<sup>6</sup>

>No Sistema Manual: o empregador deveria levantar as guias de depósito do valor a descontar para efeitos de contribuição para a Segurança Social Obrigatória junto do INSS.

>No SISSMO: o valor da contribuição é apurado electronicamente, a quando da submissão da declaração de remuneração mensal, devendo o empregador imprimir uma guia de pagamento para apresentar ao banco em que efectuará o depósito do valor da contribuição. Após o depósito do valor, não existe a imposição de apresentar o comprovativo do pagamento ao INSS, devendo este ser arquivado no departamento de contabilidade da empresa.

O pagamento das contribuições deve ser feito até o dia 10 do mês seguinte a que respeitam, através das guias de depósito emitidas electronicamente, no acto da submissão da declaração de remuneração mensal.

O empregador que não tiver trabalhadores, após a submissão da declaração de remuneração com o valor 0 (zero), pode ou não imprimir a guia de pagamento e, caso imprima, a mesma será somente para efeitos de confirmação e arquivamento, não sendo legalmente exigível que o mesmo efectue qualquer pagamento.

A falta de cumprimento ou o cumprimento tardio das imposições prescritas para cada um dos procedimentos acima referenciados pressupõe o pagamento de uma multa que varia de 1 a 5 salários mínimos nacionais, bem como o pagamento de juros de mora, dependendo da formalidade preterida<sup>7</sup>.

### Conclusão

O SISSMO vem modernizar as operações do SSSO, ao introduzir a informatização das operações e, por esse facto, mostra-se com uma vantagem acentuada quando comparado ao sistema manual que era implementado pelo INSS até ao ano de 2011. A possibilidade do manuseamento informático dos procedimentos impostos pelo INSS reduz grosso modo a procura pelos balcões de atendimento nas instalações do INSS, flexibilizando as operações e rentabilizando o tempo dos utentes deste serviço.

Por outro lado, podemos verificar que, pelo facto de este processo ter sido introduzido após a aprovação da legislação que regula o SSSO, que por sinal faz referência aos procedimentos do sistema manual, gera alguma confusão na interpretação da referida legislação. Por esse facto, é necessário que todos os aplicadores desta legislação (LSSO e o RSSO) façam uma interpretação actualista das suas normas tendo em conta os procedimentos introduzidos pelo SISSMO.

<sup>1</sup>nº 2 do art. 7 do Regulamento da Segurança Social Obrigatória.

<sup>2</sup>nº 2 do artigo 14 da Lei da Segurança Social Obrigatória ex vi artigo 8 do Regulamento da Segurança Social Obrigatória.

<sup>3</sup>nº 2 do art. 8 do Regulamento da Segurança Social Obrigatória.

<sup>4</sup>Ibid. n.ºs 1 e 2 do artigo 11.

<sup>5</sup>Ibid. nº 1 do artigo 11.

<sup>6</sup>Ibid. artigo 13.

<sup>7</sup>Ibid. artigos 94 e 95.





César Vamos Ver  
Jurista

cvamosver@salcaldeira.com

Recentemente foi publicada a Lei nº 19/2014, de 27 de Agosto, “ A Lei de Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA (adiante “Lei nº 19/2014”), que vem estabelecer os direitos e deveres da pessoa vivendo com HIV e SIDA e garantir a promoção de medidas necessárias para a prevenção, protecção e tratamento da pandemia. A Lei nº 19/2014 vem revogar a Lei nº 12/2009, de 12 de Março, e a Lei nº 5/2002, de 5 de Fevereiro, e toda a legislação que disponha em contrário<sup>1</sup>, dispositivos legais que anteriormente regulavam a matéria do HIV e SIDA.

Igualmente, a respectiva Lei estabelece o regime dos direitos e deveres do trabalhador ou candidato a emprego e do trabalhador doméstico, matéria sobre a qual pretendemos reflectir no presente artigo e que se encontra regulada no Título III da Lei nº 19/2014.

Uma das primeiras questões previstas nesta Lei e que julgamos pertinente, é o direito à privacidade<sup>2</sup>, que abrange aos trabalhadores domésticos para além dos trabalhadores e candidato a emprego, funcionários e agentes do Estado, na Administração Pública e outros sectores público ou privado. O direito de privacidade não se limita apenas ao local de trabalho, abrangendo, todas as pessoas que em função da sua actividade tiverem acesso a informação do estado serológico de outra pessoa, devendo esta garantir a protecção da respectiva informação.

A Lei nº 19/2014 vem alargar e oferecer maior protecção aos direitos do trabalhador e candidato a emprego vivendo com o HIV e SIDA e regular os seus respectivos deveres<sup>3</sup>. Dentre os direitos importa a destacar os seguintes:

- i) Coabitación e educação;
- ii) Respeito pela sua condição serológica;
- iii) Solidariedade e assistência dos colegas;
- iv) Possibilidade de denúncia às entidades competentes em caso de estigmatização e discriminação pela entidade empregadora ou pelos colegas;
- v) Direito de participar nas actividades de prevenção e combate ao HIV e SIDA no local de trabalho;
- vi) Apoio e assistência social;
- vii) Devida indemnização em virtude de contaminação dolosa por terceiro ou resultante de erro, negligência ou incúria médica ou de terceiro.

Para o cumprimento desses direitos e outros constantes da lei, a destacar a assistência médica e medicamentosa, o trabalhador, funcionário e agente do Estado deve, de forma voluntária, comunicar o seu estado serológico à entidade empregadora.

No que tange ao cumprimento dos deveres do trabalhador vivendo com o HIV e SIDA plasmados no artigo 50 da Lei nº 19/2014, entendemos que, no caso de incumprimento voluntário de um dos deveres, como por exemplo o dever de cumprir com a prescrição médica, pode a entidade empregadora considerar uma infracção disciplinar, dada a desobediência à ordens legais<sup>4</sup> que possa resultar em incapacidade do próprio trabalhador prestar a sua actividade e consequente prejuízo à entidade empregadora. Este entendimento pode suscitar algum debate por tratar-se de um caso atípico nas relações de trabalho e dada a necessidade de garantir a protecção dos direitos de personalidade.

A outra inovação da Lei nº 19/2014, prende-se com os deveres da entidade empregadora<sup>5</sup>, assim, a entidade empregadora é obrigada dentre outros à:

- i) Estabelecer políticas e programas de prevenção e comba-

te ao HIV e SIDA no local de trabalho;

- ii) Subscrever um seguro de saúde que, dentre outras, possa cobrir situações de infecções ocupacionais de trabalhadores pelo HIV e SIDA, durante o exercício de funções.

Relativamente ao regime de despedimento do trabalhador por ser pessoa vivendo com HIV e SIDA, somos de referir que para além de ser considerado como despedimento sem justa causa, a referida indemnização sofreu uma ligeira alteração, passando o cálculo do valor para 4 salários da categoria do trabalhador por cada ano de serviço<sup>6</sup>, sem prejuízo de reintegração, contra o dobro do valor da indemnização da anterior lei. E, ainda que o trabalhador não tenha completado pelo menos um ano de serviço, a indemnização é fixada em 3 salários mínimos da sua categoria, sem contar com o direito à pensão.

No que tange as sanções e multas por violação dos direitos do trabalhador e candidato a emprego<sup>7</sup> somos de considerar que as mesmas sofreram um ligeiro abrandamento na medida em que:

Nos casos em que o candidato a emprego seja submetido a um teste de HIV e SIDA para efeitos de emprego ou venha a ser discriminado no seu direito ao trabalho por ser portador do HIV e SIDA, o referido infractor é condenado a uma pena de multa entre 15 e 30 salários mínimos, agravada até 50 salários mínimos do respectivo sector de actividade, multa igualmente aplicada nos casos de reincidência. De notar que na Lei 5/2002, de 5 de Fevereiro (revogada), esta sanção era mais gravosa, sendo que todo aquele que submetesse o candidato a emprego a teste de HIV e SIDA incorria à uma pena de multa correspondente a 50 salários mínimos.

No caso de violação do direito de confidencialidade, sobre a sua condição de seropositivo no local do trabalho ou fora dele, o infractor é condenado a uma pena de multa entre 15 e 40 salários mínimos, se pena mais grave não couber. Esta é uma inovação a norma revogada do artigo 49 da Lei nº 12/2009 que previa a prisão até 1 ano e multa até 6 meses e pena de 3 meses e multa até 1 mês, respectivamente.

O empregador, bem como os responsáveis de instituições de emprego ou recrutamento que obrigarem o trabalhador, candidato a emprego, funcionário ou agente do Estado, sem o seu devido e livre consentimento, a informar o seu estado de seropositividade incorrem na pena de multa entre 40 e 60 salários mínimos. Esta sanção vem reduzir a pena de multa de 100 salários mínimos prevista na Lei nº 5/2002. O princípio da igualdade deve ser salvaguardado, sobretudo ao trabalhador, candidato ao emprego, funcionário e agente do Estado, não devendo ser discriminado nos seus direitos de trabalho, formação, promoção e progresso na carreira por ser portador do HIV e SIDA, sendo que o mesmo deve também gozar de igual oportunidade, em função do seu mérito e capacidade. E, aquele que violar este princípio incorre na pena de multa correspondente a 100 salários mínimos contra os 150 da Lei nº 5/2002.

Do acima exposto, dúvidas não restam que há um enorme esforço em garantir maior protecção e respeito pela dignidade da pessoa vivendo com HIV e SIDA, sobretudo aos candidatos a emprego e trabalhadores que muitas vezes encontram-se numa posição de vulnerabilidade nas relações laborais. Portanto, aconselhamos ao caro leitor a cumprir com a Lei nº 19/2014, de modo a que não possa incorrer nas sanções nela constante em caso de violação.

<sup>1</sup> Lei nº 19/ 2014, de 27 de Agosto, Artigo 72.

<sup>2</sup> *Ibid.*: Artigo 44.

<sup>3</sup> *Ibid.*: Artigo 49 e 50.

<sup>4</sup> al. d), nº 1 do artigo 66 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho.

<sup>5</sup> *Ibid.*: Artigo 53.

<sup>6</sup> *Ibid.*: Artigo 62.

<sup>7</sup> Artigo 63 da Lei nº 19/ 2014, de 27 de Agosto.



### Informação sobre as taxas a cobrar na Lei que estabelece o Regime Específico de Tributação e de Benefícios Fiscais da Actividade Mineira

A Lei nº 28/2014 de 23 de Setembro, surge na necessidade de actualizar o regime específico de tributação e de benefícios fiscais da actividade mineira e aplica-se a pessoas singulares e colectivas que exercem a actividade mineira em território nacional, e que, por sua vez, estão sujeitas ao Imposto sobre a Produção Mineira (IPM), ao Imposto sobre a Superfície (ISS), ao Imposto sobre a Renda do recurso (IRRM), bem como, as regras específicas dos Impostos sobre o Rendimento, previstos na presente Lei.

#### Taxas do IPM (artigo 12):

- 8% para diamantes;
- 6% para metais preciosos, pedras preciosas e semipreciosas e areias pesadas;
- 3% para metais básicos, carvão, rochas ornamentais e restantes produtos mineiros não incluídos nas alíneas anteriores;
- 1,5% para areia e pedra.

Todos os produtos minerais usados no país para o desenvolvimento da industria local, gozam de redução em 50% da taxa do imposto sobre a produção mineira.

O montante do IPM resulta da aplicação das taxas referidas acima, ao valor do produto mineiro.

#### Taxas do ISS (artigo 20):

Descrição	Taxas
Licenças de prospecção e pesquisa para os minerais:	
No 1º e 2º ano	17,50MT/ha
No 3º ano	43,75MT/ha
No 4º e 5º ano	91,00MT/ha
No 6º ano	105,00MT/ha
No 7º 8º ano	210,00MT/ha
Concessão Mineira:	
Para água mineral	85.000,00MT/ha
Para os demais recursos minerais:	
Do 1º ao 5º ano	30,00MT/ha
Do 6º ano em diante	60,00MT/ha
Certificado Mineiro	
Do 1º ao 5º ano	17.500,00MT/ha
Do 6º em diante	25.000,00MT/ha

O ISS é devido anualmente. Sua base tributável corresponde ao número de hectares da área sujeita a licença de prospecção e pesquisa, concessão mineira ou certificado mineiro. No caso da água mineral, a base tributável do ISS determina-se em função de cada título mineiro.

#### Amortizações (artigo 32):

As taxas de amortização dos activos utilizados na actividade mineira, ao abrigo de um título mineiro são as seguintes:

Tipo de activo	Taxa
Aquisição de direitos mineiros	10%
Despesas de Pesquisa de Prospecção	100%
Despesas de Desenvolvimento	25%
Activos de Produção Mineira	20%
Outros Activos	10%

#### Taxas do IRRM (artigo 46):

A taxa do IRRM é de 20%, cujo montante obtém-se pela aplicação da taxa referida ao saldo do fecho dos ganhos de caixa líquidos acumulados quando este for positivo.

A presente Lei entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2015.





Rute Nhatave  
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

**Decreto nº 66/2014 de 29 de Outubro de 2014** - Aprova o Regulamento da Lei n.º 14/2013, de 12 de Agosto, que estabelece o regime jurídico e as medidas de prevenção e repressão em relação à utilização do sistema financeiro e das entidades não financeiras para efeitos de branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e de crimes conexos.

**Decreto nº 67/2014 de 29 de Outubro de 2014** - Altera os artigos 46, 160 e 167 do Código das Custas Judiciais.

**Decreto nº 68/2014 de 29 de Outubro de 2014** - Altera as alíneas b) e c) do artigo 45, os n.º 2 e 3 do artigo 67 e o n.º 4 do Anexo I do Regulamento da Lei que cria o Sistema de Administração Financeira do Estado – SISTAFE.

**Diploma Ministerial nº 107/2014 de 30 de Julho de 2014** - Aprova o Regulamento Interno do Instituto Nacional de Normalização e Qualidade.

**Diploma Ministerial nº 108/2014 de 30 de Julho de 2014** - Aprova o Regulamento Interno da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral e dos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral.



## Obrigações Declarativas e Contributivas – Calendário Fiscal 2014

### Dezembro



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 Novembro de 2014.
<b>IRPS</b>	<b>20</b>	Entrega do Imposto retido na fonte de rendimentos de 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria durante o Mês de Novembro 2014.
<b>IRPC</b>	<b>20</b>	Entrega do imposto retido durante o mês de Novembro de 2014.
<b>Imposto de Selo</b>	<b>20</b>	Entregar as importâncias devidas pela emissão de letras e livranças, pela utilização de créditos em operações financeiras referentes ao mês de Novembro de 2014.
	<b>31</b>	Entrega do imposto pela extracção mineira referente ao mês de Novembro de 2014.
<b>ICE</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>IVA</b>	<b>31</b>	Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Novembro acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).
	<b>31</b>	Entrega do imposto referente a produção de petróleo referente ao mês de Novembro de 2014.

