

Newsletter

Agosto 2013 | N.º 68 | 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 Jurídico das Faltas Justificadas no Ordenamento Jurídico Moçambicano	2
Breve Olhar ao Regulamento de Estágio Pré-Profissional	3
ONGs Estrangeiras - Aspectos Relacionados com o Tratamento Fiscal	4
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	5
Nova Legislação Publicada	6
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2013 - (Setembro)	6

Nota do Editor

Caro Leitor:

Neste número vamos falar da questão das “(ONGs) Estrangeiras - Aspectos relacionados com o Tratamento Fiscal”, de assuntos relacionados com aspectos laborais com destaque para “O Regime Jurídico das Faltas Justificadas no Ordenamento Jurídico

Moçambicano” e ainda vamos fazer um “Breve Olhar ao Regulamento de Estágio Pré-Profissional”.

Pode ainda como habitualmente, consultar o nosso Calendário Fiscal e a nova Legislação publicada.

Tenha uma boa leitura !

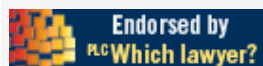


Ficha Técnica

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

Jorge Soeiro
Sónia Sultuane
Nº 125/GABINFO-DE/2005
Danilo Nhaca, Diana Ramalho, Rute Nhatave, Sérgio Arnaldo, Sheila da Silva.

Parceiros - Distinções



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

O Regime Jurídico das Faltas Justificadas no Ordenamento Jurídico Moçambicano



Danilo Nhaca
Advogado

dnhaca@salcaldeira.com

Apresentamos na edição Nº 55, desta *Newsletter*, o nosso entendimento sobre o tema “o regime das faltas cometidas por mães ou pais acompanhantes de menores não internados em estabelecimento hospitalar”, que nos termos da Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto (LT), pode-se

entender como sendo falta ou ausência justificada do trabalhador. E referimo-nos ainda ao tratamento devido as faltas cometidas por mães ou pais acompanhantes de menores internados em estabelecimento hospitalar.

No presente artigo pretendemos opinar sobre o tratamento devido as faltas ou ausências justificadas no sentido geral, designadamente no que se refere ao seu efeito na remuneração do trabalhador. Concretamente, pretendemos com o presente artigo elucidar ao caro leitor sobre o tratamento erróneo que tem sido dado as dispensas solicitadas pelos trabalhadores ao exigir-se destes que tenham que escolher se pretendem descontar o dia de dispensa nas férias ou na remuneração, o que em nosso entendimento é contrário a lei.

A Lei do Trabalho indica no nº 3 do artigo 103º as faltas ou ausências do trabalhador que podem ser consideradas como sendo justificadas, donde constam na alínea g) as faltas ou ausências do trabalhador, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, tais como para a participação em actividades desportivas e culturais¹.

Porque a alínea g) do nº 3 do artigo 103 da LT é uma norma exemplificativa, na medida em que não indica de forma taxativa as situações que constituam faltas ou ausências justificadas, quando sejam prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, somos de entendimento que as dispensas eventualmente solicitadas pelo trabalhador para atender questões de índole pessoal ou social, quais sejam, a ida a uma consulta ou participação de uma cerimónia fúnebre, entre outros, enquadram-se na alínea g) do nº 3 do artigo 104º da Lei do Trabalho, ou seja, enquadram-se nas faltas ou ausências do trabalhador que tenham sido prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador.

Se assim entendermos, as dispensas solicitadas pelos trabalhadores, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, devem ser consideradas faltas justificadas e a elas dever-se-á aplicar o regime das faltas justificadas constantes da LT.

Regra geral, as faltas ou ausências justificadas do trabalhador não determinam a perda ou prejuízo de direitos relativos à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador, o que equivale dizer que em caso de faltas justificadas a regra é que o trabalhador mantém a remuneração correspondente ao dia ou dias de falta ou ausência justificada, ou seja, os dias de falta ou ausências justificadas não devem ser descontados na remuneração do trabalhador, sucedendo-se o mesmo com a antiguidade e com as férias do trabalhador².

Tratando-se de ausências de trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar, as faltas ou ausências justificadas podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador³.

Excepcionalmente, e em caso de ausência do trabalhador devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente em caso de doença ou acidente, e no caso referido no parágrafo acima, a ausência do trabalhador implica o não pagamento de nenhuma remuneração por parte do empregador, ou seja, nestes casos, o pagamento da remuneração correspondente ao dia ou dias de ausência justificada é da responsabilidade do Instituto Nacional de Segurança Social, de acordo com as regras estabelecidas na legislação sobre a Segurança Social.

Como se pode notar do acima exposto, parece-nos possível sustentar que por regra, o pagamento da remuneração corresponde ao dia ou dias de falta ou ausência do trabalhador é da responsabilidade do empregador que, ao aceitar a justificação da falta ou ausência cometida pelo trabalhador, assume o ónus de pagar a remuneração correspondente ao dia de falta ou ausência justificada, sem que tal implique nenhum prejuízo para o trabalhador, mormente no que se refere ao desconto na remuneração, nas férias e na sua antiguidade.

Assim sendo, somos da opinião que é questionável a prática recorrente de alguns Gestores de Recursos Humanos da maioria das empresas que operam em Moçambique que nos casos de dispensas solicitadas pelo trabalhador solicitam-no a descontar o período de ausência na remuneração ou nas férias.

É que, considerando que a dispensa solicitada pelo trabalhador, desde que prévia ou posteriormente autorizada pelo empregador, constitui falta ou ausência justificada, o tratamento devido a estas situações deve ser idêntico ao tratamento jurídico atribuído as faltas e ausências justificadas, estando por isso isentas de desconto na remuneração, nas férias ou na antiguidade do trabalhador.

A prerrogativa do trabalhador optar por descontar o dia ou os dias de dispensa nas férias ou na remuneração só pode ser aplicável nos casos de dispensas solicitadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar (conforme resulta do disposto no nº 2 do artigo 105 da LT), não sendo este regime subsidiariamente aplicável aos casos de dispensas solicitadas pelos trabalhadores.

Esperamos que o presente artigo tenha contribuído para aclarar aos leitores, em geral, e aos Gestores dos Recursos Humanos, em particular, sobre o tratamento devido aos dias de dispensa solicitados pelo trabalhador, designadamente no que se refere ao desconto na remuneração ou nas férias deste.

¹Alínea g) do nº 3 do artigo 103 da Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto (LT).

²Ibid.: nº 1 do artigo 105.

³Ibid.: nº 4 do artigo 105.





Diana Ramalho
Advogada

dramalho@salcaldeira.com

Na edição n.º 59 da nossa *newsletter* debruçamo-nos sobre “O regime de contratação de trabalhadores jovens na Lei do Trabalho” e, naquela altura, fizemos referência a celebração de contratos de estágio pré-profissionais como uma das formas de contratação de jovens, à luz da Lei do Trabalho em vigor, a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

Ainda na mesma edição, mencionamos que muito embora apreciássemos os passos dados pelo legislador moçambicano

no tocante à promoção da contratação de jovens, mostrava-se também necessário que fossem aprovados regulamentos e demais normas que permitissem, efectivamente, o acesso dos jovens ao mercado de emprego.

Recentemente, o Conselho de Ministros aprovou, na sua 17ª Sessão Ordinária, o Regulamento de Estágios Pré-profissionais (doravante o Regulamento), por via do Decreto n.º 35/2013, de 2 de Agosto. Assim, pretendemos com este artigo destacar alguns aspectos deste instrumento legal que podem ser de interesse para os nossos leitores.

O estágio pré-profissional, nos termos do referido Regulamento, é definido como a actividade prestada por jovens finalistas e graduados dos diferentes subsistemas de ensino (ensino geral, técnico-profissional elementar, básico, médio ou ensino superior) e formação profissional (centros de formação profissional) nas entidades promotoras, visando o aperfeiçoamento profissional.

Entretanto, vale destacar que chamou-nos a atenção o facto do Regulamento em alusão excluir do seu âmbito de aplicação, os estágios pré-profissionais que sejam exigidos por ordens profissionais como requisito prévio para o exercício de uma determinada profissão, como ocorre por exemplo para o exercício da Advocacia ou da Medicina em Moçambique (n.º 2 do artigo 3).

Nos termos do Regulamento em causa, a relação jurídica de estágio estabelece-se, portanto, entre uma entidade promotora de estágios pré-profissionais e um estagiário, por via da celebração de um contrato de estágio pré-profissional.

Os estágios, quando relacionados com a culminação de estudos, podem também ser realizados no âmbito de acordos de estágios celebrados directamente pelos estabelecimentos de ensino e entidades promotoras de estágios pré-profissionais. Nestes casos, o Regulamento estabelece que para que os mesmos sejam considerados pré-profissionais é necessária a comunicação do programa de estágio à entidade que superintende a área de emprego e formação profissional, bem como o preenchimento dos requisitos exigidos no Regulamento (n.º 2 do artigo 4).

Os sujeitos da relação jurídica do estágio, conforme avançamos acima, são as entidades promotoras de estágio e os estagiários.

O Regulamento define, no seu artigo 14, determinados requisitos que devem ser preenchidos pelas entidades promotoras para que as mesmas possam realizar programas de estágio. Interessa-nos destacar que, a par das empresas públicas ou privadas reconhecidas pela entidade que superintende a área de emprego e formação profissional, também podem ser consideradas entidades promotoras de estágios pré-profissionais as pessoas singulares ou outras entidades que demonstrem conhecimentos ou capacidade técnica e experiência para implementar estágios, sendo

que estas últimas, ao contrário das primeiras, não gozam de benefícios fiscais (n.º 2 do artigo 14).

Outras condições são estabelecidas pelo Regulamento para que as entidades promotoras possam desenvolver programas de estágio. Iremos desenvolver esta matéria no nosso próximo artigo.

No que concerne aos estagiários, o artigo 9 do Regulamento estabelece que os mesmos devem reunir as seguintes condições: i) ser cidadão nacional; ter idade compreendida entre 15 e 35 anos¹; iii) ser finalista de estabelecimentos de ensino geral, técnico-profissional elementar, básico ou médio, centros de formação profissional ou ensino superior, desde que legalmente estabelecidos.

Quanto à forma do contrato de estágio, este Regulamento exige que o mesmo seja reduzido a escrito, exceptuando os casos em que o contrato esteja relacionado com a culminação de estudos, ou seja, quando o estagiário seja contratado ao abrigo de acordo de estágio celebrado pela entidade promotora do estágio e um estabelecimento de ensino legalmente estabelecido (n.º 1 do artigo 10).

O contrato de estágio deve indicar expressamente: i) a identificação completa das partes, incluindo a data de nascimento do estagiário; ii) a actividade ou actividades a que a entidade promotora do estágio se obriga a proporcionar e orientar o estagiário, de acordo com o programa de estágio; iii) o montante da remuneração, quando se trate de estágio remunerado; iv) a data de início da produção de efeitos do contrato e o período de vigência do mesmo; e v) o local da prestação de estágio (n.º 2 do artigo 10).

Quanto às modalidades, o estágio pré-profissional pode ser remunerado ou não remunerado, à luz do n.º 1 do artigo 6 do Regulamento. Nos casos em que seja remunerado, a remuneração mensal do estagiário não deve ser nunca inferior a 75% do Salário Mínimo Nacional que vigore para o sector da actividade onde se desenvolve o estágio.

Relativamente à duração, o Regulamento veio esclarecer que, regra geral, os estágios pré-profissionais têm a duração máxima de doze e seis meses, consoante sejam ou não remunerados, respectivamente, salvo as situações em que se trate de estágios não remunerados associados ao regime de culminação de estudos, cujos respectivos planos exijam duração superior a prevista (números 1 e 2 do artigo 11).

Quanto à cessação do contrato de estágio, o artigo 12 do Regulamento prevê as seguintes formas: i) mútuo acordo; ii) denúncia por qualquer das partes; ou por iii) caducidade. A cessação do contrato de estágio deve ser comunicada por escrito e ser notificada à entidade que superintende a área de emprego e formação profissional. Vale destacar que a cessação do contrato de estágio não dá direito à indemnização.

Para finalizar, apenas referir que o Regulamento é omissivo quanto ao tratamento que deve ser dado aos estágios já iniciados antes da sua entrada em vigor, pelo que entendemos que se deve aplicar a estes casos o princípio geral patente na primeira parte do número 1 do Artigo 12 do Código Civil, no sentido de que “a lei² (nova) só dispõe para o futuro”.

¹Importa mencionar que o limite de idade não se aplica ao estagiário que seja mulher ou deficiente, sendo aplicáveis a ambos os casos os princípios da Lei do Trabalho e outra legislação relativa à promoção de emprego para mulheres e deficientes, consoante o caso.

²Entenda-se Lei em sentido amplo





Sérgio Ussene Arnaldo
Consultor Fiscal e Financeiro

sussene@salcaldeira.com

Com este artigo pretendemos abordar e discutir algumas questões relacionadas com a falta de clareza da legislação fiscal quanto às obrigações fiscais e declarativas que recaem sobre as ONGs estrangeiras cujo objecto social consiste na prática de actividades sem finalidades lucrativas ou seja que não exercem a título principal actividades de natureza comercial, industrial ou agrícola.

É importante notar que, o tratamento fiscal das ONGs estrangeiras não é uma matéria sobre a qual exista já um pensamento doutrinário consagrado em Moçambique, como o

demonstram os diferentes tratamentos fiscais em termos de enquadramento em sede de IRPC. A legislação especial reguladora das organizações não-governamentais estrangeiras, nomeadamente o Decreto nº 55/98 de 13 de Outubro, não acompanhou a evolução do quadro legal fiscal iniciada em finais da década de 90, pelo que não ajuda a resolver as inquietações que motivaram este artigo. As obrigações fiscais das ONGs estrangeiras são hoje reguladas pela legislação fiscal geral.

Quais são efectivamente as obrigações declarativas e fiscais em sede de IRPC das ONGs estrangeiras?

Nas linhas que se seguem nos debruçaremos sobre as obrigações legais fiscais das ONGs estrangeiras em relação ao IRPC, IVA e IRPS.

a) IRPC

Em primeiro lugar, é importante referir que todas as pessoas singulares ou colectivas e demais entidades, titulares de rendimentos tributáveis em IRPS ou IRPC, estão sujeitas a inscrição obrigatória para efeitos de atribuição do respectivo Número Único de Identificação Tributária (NUIT), através do Modelo M/01S ou Modelo M/01C (Declaração de Registo ou Alterações de NUIT).¹ Outra declaração relevante é a Declaração do Início de Actividades - Modelo 01.

Sequencialmente em sede de IRPC, estas entidades estão sujeitas às seguintes obrigações declarativas: (i) *Declaração periódica de rendimentos - Modelo 22*, (ii) *Declaração anual de informação contabilística e fiscal - Modelo 20 e respectivos anexos*, (iii) *Guia de pagamento - Modelo 39*, (iv) *Declaração de substituição - Modelo 39*, (v) *Declaração de alterações - Modelo 03*, *Declaração de cessação de actividades - Modelo 04*.

Embora, teoricamente as ONGs estrangeiras deveriam estar sujeitas a cumprir com as obrigações acima enumeradas de i) a v), na prática provavelmente aliado ao facto de estas entidades não desenvolverem actividades que gerem lucro ou por aplicação de um regime simplificado de tributação, de acordo com informações obtidas através de uma pesquisa informal efectuada a um número considerável de entidades do mesmo género, em termos práticos não tem sido exigida a submissão destas declarações.

No que concerne às obrigações contabilísticas ou de escrituração, importa referir que a legislação permite que as entidades com sede ou direcção efectiva em Moçambique, que não exerçam a título principal uma actividade comercial, industrial ou agrícola seja aplicável o regime de escrituração simplificado². De acordo com este regime, as ONGs estrangeiras seriam obrigadas a possuir os seguintes registos:

⇒ Registo dos rendimentos, organizado segundo as várias categorias de rendimentos considerados para efeitos de IRPS (onde se incluem os rendimentos prediais ou seja rendas de que as ONGs estrangeiras possam ser beneficiárias);

⇒ Registo de encargos, organizado de modo a distinguirem-se os encargos específicos de cada categoria de rendimentos sujeitos imposto e os demais encargos a deduzir, no todo ou em parte, ao rendimento global;

⇒ Registo de inventário, em 31 de Dezembro, dos bens susceptíveis de gerarem ganhos tributáveis na categoria de mais-valias³.

No entanto, os registos acima referidos não abrangem os rendimentos das actividades comerciais, industriais ou agrícolas eventualmente exercidas a título acessório (como é o caso das prestações de serviços), devendo onde tais rendimentos tenham expressão significativa, ser organizada uma contabilidade separada nos termos do Plano de Contas aplicável, que permita o

controlo do lucro apurado.

b) IVA

⇒ Em sede de IVA, o enquadramento que normalmente seria aplicado seria o do regime de isenção para efeitos de IVA, o qual justifica-se tendo em conta a natureza específica e a forma como são desenvolvidas as actividades nas ONG's estrangeiras. Note-se que os sujeitos passivos enquadrados no regime de isenção não beneficiam do direito de dedução, e por isso mesmo, não tem direito a reembolso do IVA⁴.

De forma sumarizada, o enquadramento no regime de isenção do IVA implica que os sujeitos passivos:

⇒ Não sejam obrigados a possuir contabilidade organizada;

⇒ Quando emitam facturas por bens transmitidos ou serviços prestados, se os houver, seja posta a menção: "IVA- Regime de Isenção";

⇒ Sejam obrigados a entrega da Declaração do Início e Cessação de Actividades para efeitos fiscais;

⇒ Tenham que manter em conservação os documentos comprovativos das suas aquisições; e

⇒ Estejam dispensados das demais obrigações em sede do IVA (incluindo a cobrança do IVA e a entrega da Declaração Periódica do IVA).

c) IRPS

Antes de versarmos sobre as demais obrigações, em sede de IRPS, importa referir que cada trabalhador deve possuir um NUIT. No acto do pagamento ou colocação à disposição dos respectivos titulares de rendimentos sujeitos a imposto, é aplicável, por sua vez, o sistema de retenção na fonte do imposto que seja devido.

As ONGs ficam obrigadas, no entanto como "substitutas tributárias"⁵, a efectuar a retenção na fonte do IRPS dos seus trabalhadores e a canalizar para o Estado. Para além da obrigação de proceder a retenção na fonte, ficam ainda obrigadas a:

⇒ Fornecer aos seus trabalhadores até 20 de Janeiro de cada ano, um documento comprovativo dos montantes pagos no ano anterior, incluindo os montantes sobre os rendimentos em espécie que tenham sido pagos a eles, o imposto retido na fonte e outras deduções, conforme o caso⁶;

⇒ Entregar à Administração Fiscal a Declaração à Entidade Patronal - Modelo 11- Este formulário inclui informações sobre a situação pessoal e familiar do trabalhador e deve ser preenchido em duplicado, com uma cópia de registos de empregadores e outra para ser apresentado às autoridades fiscais⁷;

⇒ Entregar o imposto retido na fonte no mês anterior até o dia 20 de cada mês acompanhado da Guia de Pagamento - Modelo 19 na repartição de finanças competente⁸.

Depois de várias discussões sobre a matéria em epígrafe, e como se pode verificar diante do acima exposto, não havendo uma opinião clara relacionada a matéria afigura-se muito importante que as ONGs estrangeiras, sendo entidades que não exercem a título principal uma actividade comercial, industrial ou agrícola certifiquem-se junto a AT "Autoridade Tributária" de quais são as obrigações declarativas e fiscais a estão sujeitas para garantir que estas sejam cumpridas e atempadamente.

Não obstante deixamos aqui ficar uma sugestão de que a Autoridade Tributária usando as competências e a faculdade que lhes é conferida no artigo 77 da lei 2/2006 de 22 de Março, emitisse uma instrução genérica contendo uma matriz das obrigações a serem cumpridas pelas ONGs estrangeiras como forma de dissipar a dúvidas que subsistem sobre estas matérias. Lembramos ainda que o conhecimento da lei viabiliza o seu cumprimento voluntário.

¹ Nos termos do artigo 2 do Regulamento do NUIT, aprovado pelo Decreto nº 28/2012, de 26 de Julho.

² Art. 77 do CIRPC.

³ Manual de Formação em IRPC do Ministério do Plano e Finanças, de Abril de 2003, pág. 136.

⁴ Ibid.: arts. 18, 19 20 e 21.

⁵ O substituto tributário é um sujeito passivo que, por imposição da lei, está obrigado a cumprir prestações materiais e formais da obrigação tributária em lugar do contribuinte (que no caso do IRPS é o trabalhador). A substituição tributária é efectivada, especialmente, através do dever de retenção na fonte do tributo devido pelo substituído, a título definitivo ou por conta, por ocasião de um pagamento a outra pessoa, e do dever de entrega dos montantes retidos ao tesouro público. A este respeito veja-se o nº 1 do artigo 20 da Lei nº 2/2006.

⁶ Alínea a) do nº 2 do art. 30 do RCIRPS.

⁷ Ibid.: art. 61, nº2.

⁸ Ibid. alínea b do nº 1 do art. 44.



Informação sobre as taxas a pagar para a obtenção da Licença Comercial

O decreto nº 34/2013 de 02 de Agosto actualiza o regime do licenciamento comercial, de forma que é revogado o Decreto nº 49/2004 de 17 de Novembro e as demais disposições legais que contrariem o previsto no presente Decreto.

De acordo com o Artigo 20 (**Taxas de Licenciamento**), as taxas para a obtenção da Licença são calculadas com base no salário mínimo da função pública:

Licença de exercício de comércio a grosso, comércio a retalho e prestação de serviços (independentemente do número de grupos, classes ou subclasses do CAE).	1 Salário mínimo
Licença de Representação comercial estrangeira	2 Salários mínimos por cada ano solicitado.
Cartão de operador de comércio externo	25% do salário mínimo.
Averbamentos	25% do salário mínimo.
Remissão de alvará ou de licença	50% do salário mínimo.
Vistoria	50% do salário mínimo.

Segundo o artigo 21 (**Destino das taxas**), os valores cobrados a título de taxas de licenciamento são repartidos da seguinte forma:

60% para o Orçamento de Estado;
40% para a autoridade licenciadora.



Informação sobre a Repartição da Taxa de Serviço de Navegação Aérea para 2013 e 2014

O Diploma Ministerial nº 120/2013 de 12 de Agosto define os valores e mecanismos de repartição da taxa de Serviço de Navegação Aérea, aprovada pelo Decreto nº 36/97 de 21 de Outubro, onde se determinou que a repartição será efectuada de acordo com a seguinte tabela:

Peso máximo à Descolagem	Taxa (USD)	Beneficiário	Repartição da Taxa (USD)
Até 5700 kg - viagem	23.00	ADM	15.00
		INAM	8.00
De 5701 a 30 000 kg - Viagem	56.00	ADM	40.00
		INAM	16.00
De 30 001 a 43 000 kg - Viagem	162.00	ADM	140.00
		INAM	22.00
d) De 43 001 a 100.00 kg – Viagem	280.00	ADM	250.00
		INAM	30.00
e) De 100 001 a 190 000 kg – Viagem	342.00	ADM	310.00
		INAM	32.00
f) De 190 001 a 300 000 kg - Viagem	435.00	ADM	400.00
		INAM	35.00
g) Acima de 300 000 kg - Viagem	540.00	ADM	500.00
		INAM	40.00

Segundo os seus artigos, a taxa de Serviço de Navegação aérea é cobrada pela Empresa Aeroportos de Moçambique, EP, de acordo com o volume do tráfego registado, que por sua vez, entrega o montante relativo a componente do serviço meteorológico ao Instituto Nacional de Meteorologia por meio de cheque ou transferência bancária. Para efeitos do controlo, a empresa Aeroportos de Moçambique, EP deve fornecer diária e mensalmente ao Instituto Nacional de Meteorologia informação em que conste o número de voos ou de sobrevoos pelo território nacional. O presente diploma entrou em vigor no dia 12 de Agosto de 2013, data da sua publicação.





Rute Nhatave
Bibliotecária

rnhatave@salcaldeira.com

Decreto nº 35.2013 - Aprova o Regulamento de Estágios Pré-profissionais.
Decreto nº 34.2013 - Regulamento do Licenciamento da Actividade Comercial e revoga o Decreto nº 49.2004.
Diploma Ministerial nº 120/2013 de 12 de Agosto de 2013 - Define os Valores e Mecanismos de Repartição da Taxa de Serviço de Navegação Aérea, aprovada pelo Decreto nº 36/97, de 21 de Outubro.
Diploma Ministerial nº 116/2013 de 8 de Agosto de 2013 - Aprova o Regulamento de Trânsito Aduaneiro.
Despacho de 28 de Março de 2013 - Aprova o modelo I-ICE a que se refere o n.º 2 do artigo 2-B do Decreto n.º 2/2012 (*Introduziu os artigos 2-A e 2-B e alterou o artigo 7 do Regulamento do Código do Imposto sobre Consumos Específicos*), de 24 de Fevereiro, para efeitos de isenção do ICE.
Aviso nº 10.GBM.2013 - requisitos mínimos para a abertura e movimentação de contas de depósito no Banco de Moçambique.
Aviso, assinado em 0 de Julho de 2013 - Introduce alterações à Tabela anexa ao Código do Imposto sobre Consumos Específicos, aprovado pela Lei n.º 2/2013, de 7 de Janeiro.



Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2013

Setembro



Sérgio Ussene Arnaldo
Consultor Fiscal e Financeiro

sussene@salcaldeira.com

INSS	10	Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Agosto de 2013.
IRPS	20	Entrega do Imposto retido na fonte de rendimentos de 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria durante o Mês de Agosto 2013.
IRPC	20	Entrega do imposto retido durante o mês de Agosto de 2013.
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 Agosto de 2013.
	30	Entrega do imposto referente a produção de petróleo referente ao mês de Agosto de 2013.
	30	Entrega do imposto pela extracção mineira referente ao mês de Agosto de 2013.
	30	Entrega da 3ª Prestação (e última) do Pagamento por Conta.
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 Agosto acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

