



SAL & CALDEIRA
ADVOGADOS, LDA.

Newsletter

Conosco o seu projecto atinge os objectivos que você pretende.
We help take your project where you want it to go.

Novembro 2011 | N.º 47 | Mensal

Tiragem 500 exemplares | Distribuição

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

✓ **Serviços Jurídico/Comerciais** ✓ **Contencioso** ✓ **Reforma Legal**

Índice

Quando a lei não é justa (?)	2
O Regime das Indemnizações Devidas aos Trabalhadores com Menos de Um Ano de Serviço	3
Aplicação de Multas na Contratação de Empréstimo Externo	4
A Denúncia do Contrato de Trabalho	5
Nova Legislação Publicada	6
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	6
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2011 -(Dezembro)	6

Nota do Editor

Caros Leitores:

Neste número, escrito maioritariamente pelas nossas colaboradoras, apresentamos-lhe temas como a *Denúncia do Contrato de Trabalho*, a *Aplicação de Multas na Contratação de Empréstimo Externo*, e ainda um sobre o direito às férias remuneradas (*Quando a Lei não é Justa (?)*).

das aos *Trabalhadores com Menos de Um Ano de Serviço* e a dúvida que daí decorre sobre se o trabalhador terá direito a alguma indemnização.

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

Tenha uma boa leitura !

Analizamos também *O Regime das Indemnizações Devi-*

Ficha Técnica

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

Jorge Soeiro
Sónia Sultuane
Nº 125/GABINFO-DE/2005
Danilo Nhaca, Gimina Mahumana, Olga Pelembe, Olivia Ribeiro, Raimundo Nefulane, Rute Nhatave, Xiluva Costa.



José Manuel Caldeira

Samuel Levy

José Manuel Caldeira

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.



Gimina Luís Mahumana
Jurista

gmahumana@salcaldeira.com

Numa das edições passadas, abordamos a remuneração como um direito intangível, irredutível e irrenunciável do trabalhador e, portanto, fundamental. Nesta edição, alvitramos dissertar sobre outro direito dos trabalhadores, também considerado elementar e escorado com igual rigorosidade pela Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto (LT), o direito às férias remuneradas.

Conforme nos ensina o professor António Monteiro Fernandes, o direito a férias tem a ver com a assunção da qualidade do traba-

hador, o mesmo deve efectivar-se por forma a possibilitar, não só a recuperação física e psíquica do trabalhador, mas também as condições de disponibilidade pessoal, integração familiar e participação social e cultural do mesmo.

É nessa perspectiva que a LT restringe a disponibilidade daquele direito, ao dispor, no nº 1 do artigo 98º que *“o direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser negado.”*

Entretanto, a própria LT permite que, nalguns casos, o gozo das férias seja negociado entre o empregador e o trabalhador, podendo as mesmas serem excepcionalmente (i) substituídas por remuneração; (ii) adiadas; (iii) antecipadas; ou (iv) acumuladas.

Porque o nº 3 do artigo 101 da L T permite que o gozo das férias seja excepcionalmente substituído por uma remuneração complementar, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, muitas vezes prevalece a interpretação errónea de que a regra é a negociação das férias entre as partes, mediante contrapartida monetária.

É de realçar que o objectivo principal da consagração do direito às férias é o descanso, ou seja, permitir que o trabalhador se recupere física e psiquicamente, que o mesmo tenha tempo disponível para a convivência social e familiar. A substituição das férias por remuneração, o seu adiamento, antecipação ou acumulação, são situações excepcionais. A regra é o gozo integral e ininterrupto das férias pelo trabalhador.

A questão que o presente artigo pretende dissecar decorre das limitações que a LT estabelece para a acumulação das férias, os motivos que podem estar por detrás de tais limitações e as consequências das mesmas, tanto para o empregador como para o trabalhador.

O artigo 101º da LT permite que o empregador e o trabalhador acordem, por escrito, a acumulação de um máximo de quinze dias de férias por cada doze meses de serviço, desde que as férias acumuladas sejam gozadas no ano em que perfaçam sessenta dias, sob pena de caducidade.

Da obrigatoriedade de gozo de pelo menos quinze dias, já se recolhe a preocupação do legislador em acautelar que as férias sejam gozadas, efectivando-se assim a regra de que as férias devem ser gozadas e garantindo que o trabalhador desfrute do seu direito ao descanso.

Quanto ao termo para a caducidade das férias acumuladas, nomeadamente sessenta dias, parece-nos que o mesmo foi estipulado com vista a disciplinar, por um lado o empregador e por outro (e principalmente), o trabalhador.

O que acontece é que, com a permissão que a LT concede para que as partes substituam as férias por remuneração, a assunção que prevalece é que as férias são quantificáveis monetariamente, e acontece que os trabalhadores sentem-se motivados a acumular o maior número de férias possíveis, até

que as mesmas atinjam um número em que a única opção praticável, para o empregador, seja a sua substituição por remuneração.

Ao prever a caducidade das férias acumuladas em mais de sessenta dias, o trabalhador fica obrigado a gozá-las (ou vendê-las) tempestivamente, sob pena de perdê-las, o que o obriga a controlar os limites.

Acontece que, na prática, a aplicação daquele dispositivo legal tem encontrado algum estorvo, tornando enevoada a fronteira entre o (in)justo e o legal.

Quid júris se o trabalhador perfaz mais do que sessenta dias de férias acumuladas?

O posicionamento do empregador (que é óbvio e goza de protecção legal) é que os dias “a mais” de férias caducam. Situação que, se analisada considerando a posição do trabalhador, pode parecer injusta pois o mesmo alega (e presume-se) que não gozou as férias por exigência do trabalho, e que é injusto que o mesmo seja prejudicado e perca um direito que lhe é fundamental.

“Uma vez mais, o “elo mais forte” da relação laboral acaba se tornando no “elo mais fraco” e frustram-se as expectativas da LT ao estabelecer aquele regime, uma vez que a substituição das férias por remuneração acaba se tornando uma regra.”

Deparamo-nos então com a porfia entre o (in)justo e o legal. Pois surge a questão de se saber se deve salvaguardar o direito do trabalhador, que se viu impossibilitado de gozar as suas férias, por um período de tempo em que esteve a trabalhar ou, cumprir com o legalmente estabelecido.

A opção por qualquer das alternativas leva a uma situação de colisão entre o justo e o legal pois:

Se por um lado parece injusto que o trabalhador perca o direito às suas férias adquiridas;

Por outro, mostra-se igualmente injusto que o empregador tenha que arcar com um encargo que nos termos da lei não é devido.

Nestes casos, porque o trabalhador é *“o elo mais fraco”* da relação laboral, prevalece a ideia de que o empregador tem poder suficiente para exigir que o trabalhador goze as férias tempestivamente e que, se tal não aconteceu a responsabilidade é do empregador e não do trabalhador.

Aquele argumento, que acaba vincando por força do princípio *favor laboratoris*, abre azo para manobras dos trabalhadores que acabam criando situações para a acumulação de férias, no ensejo de alguma vantagem monetária.

Assim, porque se torna impraticável o gozo total das férias que o trabalhador tem direito, o empregador vê-se obrigado a negociar com o trabalhador e a substituir as férias por remuneração.

Portanto, uma vez mais, o *“elo mais forte”* da relação laboral acaba se tornando no *“elo mais fraco”* e frustram-se as expectativas da LT ao estabelecer aquele regime, uma vez que a substituição das férias por remuneração acaba se tornando uma regra.

Por forma a acautelar este tipo de situação, é recomendável que os empregadores tenham um plano de férias anuais e que enviem os melhores esforços para o seu cumprimento ou que estabeleça em instrumento de regulamentação colectiva que as férias apenas podem ser acumuladas mediante prévio acordo escrito entre as partes.



O Regime das Indemnizações Devidas aos Trabalhadores com Menos de Um Ano de Serviço



Danilo Nhaca
Jurista

dnhaca@salcaldeira.com

A Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto, estabelece nos artigos 135, nº 3 e 128, nº 2 que havendo rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado, que posteriormente venha a ser judicialmente declarada improcedente, o empregador deve ser condenado a pagar uma indemnização ao trabalhador correspondente a 45 (quarenta e cinco) dias de salário por cada ano de serviço.

Estabelece ainda no nº 3 do artigo 130 que quando o contrato de trabalho cesse por motivos objectivos (estruturais, tecnológicos ou conjunturais), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 30 (trinta), 15 (quinze), 10 (dez) ou 3 (três) dias de salário por cada ano de serviço, respectivamente, dependendo da escala salarial na qual o trabalhador se encontra. Em qualquer dos casos acima apontados, e segundo o que dispõe o nº 3 do artigo 109 da mesma Lei, a indemnização integra apenas o salário base e o bónus de antiguidade.

Do acima expedido resulta que o cálculo das indemnizações tem como referência: i) o salário base do trabalhador; ii) o bónus de antiguidade e; iii) o tempo de serviço prestado pelo trabalhador, calculado a partir do primeiro ano de trabalho em diante.

A dúvida que daí decorre é a de saber se tendo o trabalhador prestado serviço ao empregador por menos de um ano de serviço e vir o seu contrato rescindido, terá este direito a alguma indemnização ou não. Mais ainda, o que é feito das fracções de tempo de serviço que podem resultar da rescisão de um contrato de trabalho por tempo indeterminado que, não obstante ter completado um ano de vigência, não durou o suficiente para perfazer mais um ano de serviço completo.

O presente artigo visa dar uma visão prática da solução dos questionamentos acima apresentados e fazer uma análise sobre o regime de indemnizações adoptado pela actual Lei do Trabalho.

Muitos empregadores e gestores de recursos humanos quando colocados nas situações acima referidas não vislumbram outra solução senão efectuar o pagamento rateado das indemnizações para os referidos casos; no entanto, porque a lei assim não o obriga, alguns entendem que tal obrigação não existe, havendo por isso duas correntes antagónicas na forma de tratamento da presente questão.

O que decorre da Lei do Trabalho é que a entidade empregadora está vinculada a efectuar o pagamento das indemnizações pelo número exacto de anos prestados pelo trabalhador. Ora, se assim for o trabalhador que tiver prestado serviço ao empregador por 11 meses e 29 dias e vir o seu contrato rescindido

sem justa causa não terá direito a nenhuma indemnização.

No mesmo sentido, as fracções de tempo de serviços prestados pelo trabalhador porque não perfazem um ano de trabalho completo não contam para o cálculo da indemnização pois a Lei do Trabalho não aponta nesse sentido.

Estas questões já não se colocam quando se trate de rescisão de contratos de trabalho a prazo certo na medida em que a actual Lei do Trabalho assegurou que nestes casos o trabalhador tenha direito a uma indemnização que seja correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do prazo do contrato – artigo 135, nº 3 conjugado com o artigo 128, nº 3, todos da Lei do Trabalho.

O regime das indemnizações adoptado pela Lei do Trabalho nos contratos por tempo indeterminado, nas situações que nos referimos, parece-nos injusta e atenta ao princípio de protecção do trabalhador. Tal injustiça parece-nos flagrante nas situações dos trabalhadores com menos de um ano de trabalho na medida em que a Lei do Trabalho não lhes assegura o pagamento de nenhuma indemnização caso o empregador decida unilateralmente fazer cessar o seu contrato de trabalho durante esse período.

O mesmo não sucedia na anterior Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº 8/98, de 01 de Agosto, pois esta determinava que em caso de rescisão de contrato de trabalho que viesse posteriormente a ser declarada improcedente, o empregador deveria pagar 45 (quarenta e cinco) dias de remuneração aos trabalhadores cujo tempo de trabalho fosse superior a três meses e não excedesse 6 (seis) meses e 3 (três) meses de remuneração, por cada dois anos de serviço, àqueles cujo tempo de serviço fosse superior a 6 (seis) meses mas não excedesse 3 (três) anos, sendo que em qualquer dos casos a indemnização deveria ser elevada ao dobro – alíneas a) e b) do nº 6 do artigo 68 conjugado com o nº 4 do artigo 71.

Esta Lei assegurava ainda que as fracções de tempo de serviço prestado pelo trabalhador ao empregador após o terceiro ano de serviço contassem para a determinação da indemnização que era devida aos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, diferentemente do que sucede na actual Lei do Trabalho que não acolheu este regime.

Não obstante a lacuna da Lei do Trabalho no que se refere ao pagamento das indemnizações aos trabalhadores com menos de um ano de serviço e ao tratamento que se deve dar as fracções de tempo de serviço prestado pelo trabalhador em caso de indemnização, somos de opinião que se deve sempre fazer o pagamento rateado da indemnização, atendendo ao princípio de protecção do trabalhador, donde decorrem outros princípios como o princípio do tratamento mais favorável. Cremos que esta seria uma solução mais justa e equilibrada do que, inclusive, a solução proposta na antiga Lei do Trabalho na medida em que para além da exigência do pagamento do valor da indemnização em dobro, ainda obrigava que a fracção de tempo de serviço prestado pelo trabalhador fosse tratada como um todo.



Aplicação de Multas na Contratação de Empréstimo Externo



Olívia Ribeiro
Jurista

oribeiro@salcaldeira.com

empréstimo externo.

De modo a contratar um empréstimo no estrangeiro, quer seja com uma instituição financeira ou particular, é necessário requerer a aprovação prévia do Banco de Moçambique e só depois é que se contrata o empréstimo.

A contratação de empréstimo externo é regulada, para além das normas gerais de Direito Civil e Comercial, pela Lei Cambial, a Lei n.º 11/2009, de 11 de Março e pelo Regulamento da Lei Cambial, aprovado pelo Decreto n.º 83/2010, de 31 de Dezembro.

O Regulamento da Lei Cambial fixa os procedimentos para a contratação do empréstimo externo, que passa pela submissão da proposta do contrato de empréstimo juntamente com a identificação das partes, no caso a certidão de registo comercial, as demonstrações financeiras do mutuário dos últimos anos, justificações de carácter económico-social para a contracção do empréstimo, o plano de reembolsos e ainda o formulário do Banco de Moçambique devidamente preenchido. A documentação a ser submetida deverá estar na língua portuguesa.

Em princípio, o Banco de Moçambique tem 15 (quinze) dias úteis para pronunciar-se sobre a aprovação ou não do empréstimo. Só após a aprovação do empréstimo é que o contrato deve ser assinado, com a obrigação de este ser remetido ao Banco de Moçambique 30 (trinta) dias após a sua assinatura. A partir daí os fundos podem ser importados, sujeitos, é claro, ao registo da entrada dos mesmos junto ao Banco de Moçambique. Para o efeito, deverá submeter-se o *bordereau* bancário da entrada do capital, assim como o formulário para o efeito devidamente preenchido.

No entanto, por motivos de ignorância destes procedimentos, ou ainda pela urgência na obtenção de fundos, estes procedimentos são preteridos por algumas empresas, operando-se a importação de fundos sem se proceder ao seu registo junto ao Banco.

A falta de aprovação do contrato de empréstimo, bem como a falta de registo de fundos importados impossibilitará a exportação de capitais para efeitos de pagamento do empréstimo e irá sujeitar o mutuário ao pagamento de uma multa.

No decurso normal das suas actividades, as empresas sentem a necessidade de contrair empréstimos, quer no sistema bancário nacional, quer no internacional. Se para a contratação de empréstimo nacional, isto é, com bancos domésticos ou empresas nacionais, a transacção afigura-se simples em termos de trâmites, o mesmo não se pode afirmar no que diz respeito à contratação de

A Lei Cambial prevê a aplicação de multas em casos de contra-venções cambiais, entre elas a realização de qualquer operação cambial sem registo nos termos estabelecidos na Lei ou Regulamento da Lei cambial e a realização de operações de importação, exportação ou reexportação de capitais, bem assim a sua liquidação total ou parcial, realizadas sem autorização da autoridade competente, quando legalmente exigida.

As multas estabelecidas variam entre 10.000,00 MT (dez mil meticais) a 100.000, 00 MT (cem mil meticais) se o infractor for pessoa singular, ou de 40.000,00 MT (quarenta mil meticais) a 400.000, 00 MT (quatrocentos mil meticais), se o infractor for pessoa colectiva.

Constituem contra-venções especialmente graves, puníveis com multa de 20.000,00 MT (vinte mil meticais) a 200.000,00 MT (duzentos mil meticais), se o infractor for pessoa singular, ou de 100.000,00 MT (cem mil meticais) a 1.000.000,00 MT (um

“De modo a contratar um empréstimo no estrangeiro, quer seja com uma instituição financeira ou particular, é necessário requerer a aprovação prévia do Banco de Moçambique e só depois é que se contrata o empréstimo.”

milhão de meticais), se o infractor for pessoa colectiva, a prática simultânea de mais do que uma contra-venção cambial.

Estás sujeito à agravação indicada no parágrafo anterior, aquele que cometer uma contra-venção cambial, desde que a mesma resulte no pagamento, recebimento ou qualquer outra forma de acréscimo patrimonial de valor igual ou superior ao equivalente a 600.000,00 MT (seiscentos mil meticais).

De modo a acautelar a aplicação de multas e ainda a dificuldade na fase do reembolso do empréstimo, é aconselhável a obtenção da prévia de autorização do empréstimo externo e posterior registo da entrada dos fundos.





Xiluva da Costa
Jurista

xcosta@salcaldeira.com

Em artigos precedentes escrevemos sobre outras formas de cessação do contrato de trabalho, a saber: a caducidade e o acordo revogatório do contrato de trabalho. Agora, para concluir a abordagem das formas de cessação do contrato de trabalho, iremos tratar da denúncia.

O presente artigo tem como finalidade dar a conhecer o instituto da denúncia no âmbito da cessação do contrato de trabalho, mais precisamente, abordar a sua noção, quem a pode desencadear e em que casos se aplica, mas tudo sem nos esquecermos de que estamos a tratar de uma forma de cessação do contrato de trabalho.

Como resulta do art.124º, n.º1, al. c) da Lei de Trabalho, aprovada pela Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto (daqui em diante, a “LT”), a denúncia é uma das formas de cessação do contrato de trabalho.

No contexto do acima referido, podemos dizer que a denúncia é uma forma de cessação do contrato de trabalho, em virtude da qual, o trabalhador, por sua iniciativa, põe fim à relação jurídico-laboral, existente entre ele e o empregador.

É na denúncia que se evidencia o desequilíbrio existente entre a entidade empregadora e o trabalhador, pois o empregador não tem a possibilidade de fazer cessar o contrato de trabalho através desta forma. Caso queira fazer cessar o contrato, a entidade empregadora poderá recorrer ao acordo revogatório, à caducidade ou ao despedimento (desde que se fundamente em justa causa).

Preliminarmente, importa referir que não podemos confundir esta forma de cessação com a denúncia referida no artigo 50º da LT, que caracteriza a denúncia durante o período probatório. Na verdade, se durante o período probatório, alguma das partes pretender denunciar o contrato, pode fazê-lo sem qualquer consequência. Quer isto dizer, que da desvinculação não resulta nenhuma obrigação de indemnizar a outra parte (art.50º, n.º1 da LT). A única exigência feita pela lei é que a denúncia seja feita com um aviso prévio e por escrito, devendo o aviso ser feito com uma antecedência mínima de 7 dias (art.50º, n.º2 da LT).

A denúncia, como forma de cessação do contrato de trabalho está prevista no art.129º da LT. Por força deste artigo, o trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho quando “entender”, desde que o faça observando os prazos de pré-aviso e por escrito, não se exigindo em nenhum dos casos a invocação de justa causa (até aqui, a aplicação do instituto da denúncia é semelhante nos dois casos). A diferença entre eles dá-se em sede dos prazos de aviso prévio, que abordaremos mais abaixo. Para já fica apenas a menção de que na denúncia

durante o período probatório, o aviso prévio deve ser feito com uma antecedência mínima de sete dias (artigo 50º, n.º2 da LT).

A denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador, também designada por alguns (nomeadamente, o Dr. João Leal Amado) por “demissão com aviso prévio” é um corolário do princípio da liberdade de escolha e de exercício da profissão por parte do trabalhador (este princípio visa evitar que o trabalhador fique “preso” a um emprego que já não o satisfaça), permitindo-se assim a procura de novas oportunidades no mercado de emprego, ou seja, a desvinculação é livre (*ad nutum, ad libitum*), não necessita de justa causa. Porém, ainda que não careça de causa justificativa, a denúncia não é imediata. Como já referimos acima, exige a lei, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 129º da LT, que o trabalhador comunique, por escrito à entidade empregadora, da sua intenção de terminar a relação laboral. O aviso prévio previsto no art. 129º, n.º1 da LT aplica-se tanto ao contrato por tempo indeterminado como aos contratos a prazo. A diferença entre a aplicação nestes dois tipos de contratos é a antecedência com que se deve realizar o aviso prévio e a indemnização a que empregador poderá ter direito em caso de incumprimento das formalidades legais aplicadas pelo trabalhador.

Se o trabalhador contratado a prazo certo não comunicar ao empregador que pretende denunciar o contrato com uma antecedência mínima de 30 dias, fica obrigado a indemnizar o empregador pelos danos e perdas que aquele tenha sofrido. No entanto, o valor da indemnização a pagar, não pode ser superior a um mês de salário (n.º 2, do artigo 129º da LT). Diferentemente, tratando-se de trabalhador contratado para trabalhar por tempo indeterminado, a antecedência com que o trabalhador tem que comunicar ao empregador da sua intenção de denunciar o contrato varia tendo em conta o critério de antiguidade do trabalhador na empresa. Assim, em caso de trabalhador com antiguidade superior a seis meses e não superior a três anos, o prazo de aviso prévio é de quinze dias (alínea a), do n.º3 do artigo 129º da LT); o prazo de aviso prévio será de trinta dias, caso o trabalhador tenha mais de três anos de antiguidade (alínea b), do n.º3 do artigo 129º da LT).

Em caso de desrespeito pelo aviso prévio previsto no n.º3 do art. 129º da LT, fica o trabalhador obrigado a indemnizar o empregador no valor correspondente à remuneração que auferiria no período de aviso prévio.

Relativamente aos contratos a prazo incertos, a lei (art. 45º da LT) não impõe nenhum prazo de aviso prévio. Porém, entendemos que decorre da boa-fé negocial que a comunicação seja feita com uma certa antecedência razoável.

Aqui chegados e para finalizar, podemos retirar as seguintes conclusões: a denúncia, tal como prevista no artigo 129º da LT é uma forma de cessação do contrato de trabalho que só pode ser desencadeada pelo trabalhador; este instituto é aplicado de forma diferente consoante estejamos na fase do período probatório ou na durante a cessação do contrato de trabalho e consoante estejamos a falar de um contrato a prazo certo ou incerto.



Nova Legislação Publicada



Rute Nhatave

rnhatave@salcaldeira.com

Lei nº 9/2011 de 13 de Junho de 2011

Altera os artigos 2, 3, 4, 5, 11 e 12 da Lei n.º 1/2011, de 5 de Janeiro, que aprova o Orçamento do Estado para o ano de 2011

Decreto nº 47/2011 de 10 de Outubro de 2011

Aprova o Regulamento da Obrigatoriedade da Afixação de Preços em Moeda Nacional para a Generalidade de Produtos e Serviços Objecto de Comércio

Resolução nº 31/2008 de 30 de Dezembro de 2008

Atinente a adesão da República de Moçambique à Convenção Revista de Quioto sobre a Simplificação e Harmonização de Procedimentos Aduaneiros, elaborado sob auspícios do Conselho de Cooperação aduaneira em 1973, tendo sido revista e aprovada em 26 de Junho de 1999, em Bruxelas

Diploma Ministerial nº 247/2011 de 2 de Novembro de 2011

Aprova o regime jurídico específico a ser observado na rotulagem e publicidade dos produtos alimentares de origem aquática.



Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços

Não temos disponível nova informação.



Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2011

Dezembro



Raimundo Nefulane
Consultor Fiscal e Financeiro

mefulane@salcaldeira.com



INSS
10

→ Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Novembro.

IRPS
20

→ Entrega do Imposto retido na fonte durante o mês de Novembro.

IRPC
20

→ Entrega do imposto retido durante o mês de Novembro.

IVA
31

→ Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Novembro acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

