

Ano 2015 | N.º 87 | MENSAL

Tiragem 500 exemplares | Distribuição Gratuita

NEWSLETTER

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

ÍNDICE

A Actualização do DIRE em Caso de Transferência do Trabalhador Estrangeiro

O Regime da Contratação de Estrangeiros em Moçambique no Âmbito da Curta Duração - Os Recentes Constrangimentos

O Exercício da Actividade de Guarnição e Vigilância e a sua Tutela no Direito Moçambicano

O Dire no Sistema Jurídico Moçambicano - Descrição do Sistema Actual-

Nova Legislação Publicada

Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2015 - (Outubro)

NOTA DO EDITOR

Caro Leitor:

Nesta edição são abordados temas como "A Actualização do Dire em Caso de Transferência do Trabalhador Estrangeiro", "O Regime da Contratação de Estrangeiros em Moçambique no Âmbito da Curta Duração", "O Exercício da Actividade de Guarnição e Vigilância e a sua Tutela no Direito Moçambicano" e "O Dire no Sistema Jurídico Moçambicano - Descrição do Sistema Actual-".

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

Tenha uma boa leitura !

Para efeitos de residência, nomeadamente em relação à autorização de residência (DIRE- Documento de Identificação e Residência para Estrangeiros), coloca-se a questão de saber qual o procedimento correcto a tomar. Cont. Pág. 2

O prestador de serviço não tem direito a remuneração, apenas a uma contrapartida, ou seja, a um preço em resultado do serviço prestado e mais: o trabalhador do prestador de serviços não pode ser confundido como trabalhador do beneficiário dos serviços, pois em bom rigor jurídico, o prestador de serviços é quem reserva os poderes de direcção e disciplinar sobre ele. Cont. Pág. 4

FICHA TÉCNICA

EDIÇÃO, GRAFISMO E MONTAGEM: SÓNIA SULTUANE - DISPENSA DE REGISTO: N.º 125/GABINFO-DE/2005

COLABORADORES: Armandinho Munhemze Caula, César Carlos Alberto Francisco Vamos Ver, Daniela dos Santos de Brito, sabel Manuel Jamaca, Rute Nhatave, Sérgio Ussene Arnaldo.

SAL & Caldeira Advogados, Lda. é membro da DLA Piper Africa Group, uma aliança de firmas líderes de advocacia independentes que trabalham em conjunto com a DLA Piper, internacionalmente e em toda a África.

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

I- Da transferência do trabalhador

A Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho) prevê, no artigo 75.º, a possibilidade de o empregador transferir o trabalhador do local de trabalho. Ora, esta transferência, por vezes, pode representar a deslocação do trabalhador estrangeiro da sede da empresa para uma sucursal da mesma instalada numa outra província do país.

A transferência pode revestir as seguintes modalidades:

- i) temporária: *quando ocorram circunstâncias de carácter excepcional, ligadas à organização administrativa ou produtiva da empresa; ou*
- ii) definitiva: *admitida, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta serviços.*

A Direcção do Trabalho Migratório através da emissão da Circular n.º 004/MITRAB/DTM/GD/21/1/2013, de 19 de Agosto, refere que “*todas as comunicações de transferência devem indicar o período de duração da mesma; sendo temporal, a mesma não deve prolongar-se pelo período da sua autorização*”.

II- Da actualização do DIRE

Da Lei do Trabalho e da Circular *supra*, entendemos que existe o dever de comunicação da transferência do trabalhador às autoridades laborais e, uma vez cumpridos os requisitos exigidos por Lei, a mesma é deferida por estas autoridades. Fica assim regularizada a transferência do trabalhador estrangeiro, para efeitos de trabalho.

Para efeitos de residência, nomeadamente em relação à autorização de residência (DIRE- Documento de Identificação e Residência para Estrangeiros), coloca-se a questão de saber qual o procedimento correcto a tomar:

Existem alguns casos em que o trabalhador, ainda que munido de um DIRE dentro do período de validade, por ter sido transferido de uma província para outra, para trabalhar nas instalações da mesma entidade empregadora, lhe foi solicitada pelas autoridades de migração, a actualização do DIRE. No entanto, porque o DIRE é um documento biométrico, a actualização só pode ocorrer mediante a solicitação da emissão de um novo DIRE, tendo que ser paga a taxa de emissão correspondente.

De notar que as taxas para a emissão de DARES precários são as que se indicam:

- 14.400 Meticais, para os cidadãos da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP);
- 19.200 Meticais, para os cidadãos dos restantes países. – nos termos do Diploma Ministerial n.º 262/2010, de 24 de Dezembro.

A origem da solicitação pelas autoridades do pedido de emissão de um novo DIRE, aquando a transferência do trabalhador estrangeiro sem mudança da entidade patronal, advém da interpretação do artigo 22.º da Lei n.º 5/93, de 28 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico do cidadão estrangeiro, fixando as respectivas normas de entrada, permanência e saída do país, os direitos, deveres e garantias. Ora esse dispositivo estabelece que a mudança de domicílio do trabalhador estrangeiro residente em Moçambique deve ser comunicada às autoridades de migração, e solicitado o averbamento do novo domicílio.

Contudo, este averbamento só era possível antes da introdução dos DARES biométricos.

Com a introdução dos DARES biométricos, pelo Decreto n.º 12/2008, de 29 de Abril, o averbamento deixou de ser possível, pelo que o artigo 22.º *in fine* da Lei *supra* foi tacitamente revogado pelo novo Regulamento da Lei, que vem ditar a nova realidade patente.

O novo Regulamento da Lei *supra* mencionada é o Decreto n.º 108/2014, de 31 de Dezembro (D108/2014), que estabelece na alínea b) do artigo 36º, que é um dever especial do cidadão estrangeiro a comunicação aos Serviços de Migração de qualquer alteração da nacionalidade, estado civil, profissão, local de trabalho, domicílio ou ausência do país para além do período previsto na Lei.

Assim, pelo entendimento que nos oferece o dispositivo legal acima, somos da opinião de não haver razão para a emissão de um novo DIRE aquando a transferência de um trabalhador de uma província para a outra, sendo que o procedimento consubstancia-se meramente numa comunicação às autoridades de migração sobre o facto alterado.

A firmar o nosso entendimento, o D108/2014, define na alínea a) do artigo 1º, a autorização de residência como “*o documento emitido pela autoridade competente que confere ao seu titular o direito de residir em Moçambique no período nele indicado*”. Este preceito não limita a validade do DIRE a uma província do país, donde se infere que o mesmo é válido a nível nacional e não se encontra geograficamente limitado.

E, a transferência do trabalhador não consta de entre os casos de cessação da autorização de residência, elencados no artigo 35º do mencionado Decreto, de onde se conclui que este facto não constitui causa de cessação do DIRE, não havendo então razão para a solicitação de um novo documento, para meros efeitos de actualização.

Repisamos que a transferência de trabalhador estrangeiro de uma localidade para outra, na qual não há alteração da entidade empregadora, não confere ao seu titular o dever de solicitar um novo DIRE por verificação deste facto. No entanto, alertamos que, tratando-se de mudança de entidade empregadora, já o titular perde o direito à residência mediante a cessação do contrato de trabalho, devendo a nova entidade empregadora solicitar um novo DIRE para o trabalhador estrangeiro, em conformidade com a Lei. – n.º 2 do artigo 32º da Lei do Trabalho.

Da análise da legislação *supra*, em conformidade com as regras de interpretação constantes no Código Civil Moçambicano, nenhum dispositivo legal obriga ao cidadão estrangeiro a solicitar a emissão de um novo DIRE em razão da sua transferência de local de trabalho ou mudança de domicílio, não havendo alteração da entidade patronal.

III- Conclusão

Pelo exposto, somos de considerar que na falta de uma Circular dos SENAMI – Serviços Nacionais de Migração – que transcreva a obrigatoriedade decorrente da Lei sobre o pedido de emissão de novo DIRE no caso de transferência de trabalhador estrangeiro de uma província para outra, no âmbito da mesma empresa, deve apenas esta comunicar a transferência às autoridades de migração conforme estabelece a Lei. 



Daniela dos Santos de Brito
Consultora
Jurista
Email: dbrito@salcaldeira.com

O REGIME DA CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIROS EM MOÇAMBIQUE NO ÂMBITO DA CURTA DURAÇÃO - OS RECENTES CONSTRANGIMENTOS

Com a descoberta de recursos naturais e a expectativa do desenvolvimento do país, diversas empresas nacionais e estrangeiras começam a implantar-se dentro do território nacional para desenvolver diversos negócios. O regime de curta duração afigura-se como sendo o mais flexível, pois o mesmo possibilita a introdução de quadros qualificados e especializados nos projectos em curso no país.

O regime da contratação de estrangeiros no âmbito da curta duração está previsto no artigo 12º e seguintes do Regulamento relativo aos Mecanismos e Procedimentos para a Contratação de Cidadãos de Nacionalidade Estrangeira, aprovado pelo Decreto n.º 55/2008, de 30 de Dezembro. Igualmente, o mesmo regime encontra-se regulado no artigo 12º e seguintes do Decreto n.º 63/2011, de 7 de Dezembro, o qual aprova o Regulamento da Contratação de Cidadão de Nacionalidade Estrangeira no Sector de Petróleos e Minas e no n.º 2 do artigo 20º do Decreto-Lei n.º 2/2014, de 2 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico e contratual especial aplicável ao Projecto de Gás Natural Liquefeito nas Áreas 1 e 4 da Baía de Rovuma.

De acordo com o n.º 1 do artigo 12º do Decreto n.º 55/2008, *considera-se trabalho de curta duração o que não excede trinta dias, seguidos ou interpolados, quando prestado por cidadãos estrangeiros ainda que estejam vinculados por contrato com a empresa sede ou suas representadas num outro país.* Assim, regra geral, o trabalho de curta duração nos termos deste Decreto tem a duração de 30 dias. Excepcionalmente, o período do trabalho de curta duração pode ser prorrogado, quando se verificarem motivos devidamente justificados mas, em caso algum, com a prorrogação o trabalho de curta duração pode exceder 90 dias no mesmo ano civil. A autorização ou não da prorrogação da comunicação do trabalho de curta duração é apreciada pela entidade que superintende a área do trabalho, emprego e segurança social a nível da província. Isto significa que a segunda e a terceira comunicações de curta duração, com a validade de 30 dias, cada, carecem duma autorização para a sua emissão.

Entretanto e em conformidade com o artigo 12º do Decreto n.º 63/2011, *considera-se trabalho de curta duração no sector de petróleo e minas, o que não excede 180 dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, quando prestado por cidadão de nacionalidade estrangeira ainda que esteja vinculado por contrato com a empresa titular, concessionária, operador, subcontratado ou suas representadas num outro país.* Para este Decreto a curta duração é válida por 180 dias e não dá lugar à prorrogação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 12º, conjugado com o artigo 7º, todos do Decreto n.º 55/2008, *a curta duração deve ser emitida imediatamente após a apresentação do pedido.* O n.º 2 do artigo 12º do Decreto n.º 63/2011 vai mais longe ao estabelecer que *o trabalho de curta duração não carece de autorização de trabalho, bastando a comunicação da sua realização.* Isto significa que a empresa tem apenas o dever de comunicar às autoridades laborais que tem um cidadão

estrangeiro que está a prestar uma actividade em regime de curta duração, indicando o período em que irá permanecer dentro da empresa.

Acontece, porém, que através da Circular n.º 001/MITRAB/DTM/GD/211/2011, de 15 de Abril, a Direcção do Trabalho Migratório do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social instrui todas as Direcções do Trabalho, Emprego e Segurança Social do país para o cumprimento rigoroso do n.º 6 do artigo 3º, do Decreto n.º 63/2011, que estabelece que o regime do trabalho de curta duração visa a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira para a realização de trabalhos eventuais, imprevisíveis e pontuais. Na mesma circular a Direcção do Trabalho Migratório incumbiu no Director Provincial de Trabalho, Emprego e Segurança Social a análise da pertinência da comunicação do trabalho de curta duração antes da sua emissão.

No nosso entender, a circular acima retirou a prerrogativa legal de as empresas apenas comunicarem às autoridades laborais quando pretendam empregar cidadãos estrangeiros em regime de curta duração. Refira-se que uma circular encontra-se abaixo de um Decreto em matéria da hierarquia das fontes do Direito.

Pelo acima exposto, recentemente vários constrangimentos se impõem para as empresas que pretendam contratar cidadãos de nacionalidade estrangeira em regime de curta duração, dentre os quais destacamos os seguintes:

a) Curta Duração sempre sujeita à aprovação das autoridades laborais

A curta duração está sempre sujeita à autorização pelas autoridades laborais, independentemente de ser a primeira curta duração ou a prorrogação desta, contrariando a Lei. No sector de petróleo e minas, como avançamos acima, a lei estabelece que o trabalho de curta duração não carece de autorização de trabalho, bastando a comunicação da sua realização.

b) Frequentes indeferimentos

Recentemente verificam-se vários indeferimentos de processos de curta duração, alegadamente porque as actividades que irão ser executadas pelo cidadão estrangeiro não preenchem os requisitos para serem consideradas eventuais, imprevisíveis e pontuais. Note-se que somente o Decreto n.º 63/2011 impõe que as actividades objecto de curta duração sejam eventuais, imprevisíveis e pontuais. Este Decreto visa regulamentar especialmente a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira para a realização de actividades em empresas petrolíferas e mineiras, não sendo extensivo às empresas que realizam trabalhos noutros ramos de actividade.

É princípio de direito que a *lex specialis derogat lex generalis*, ou seja, a lei especial derroga a lei geral. Mas é nosso entendimento que não se pode aplicar a lei especial

para regulamentar factos contidos na lei geral. O legislador do Decreto n.º 55/2008 pretendeu que todo o trabalho fosse objecto de curta duração sem discriminação ao estatuir que considera-se trabalho de curta duração o que não exceda trinta dias, seguidos ou interpolados. Aqui apelamos ao princípio *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, ou seja, o que a lei não distingue não cabe ao intérprete distinguir.

c) Demora na emissão das curtas durações

O lapso de tempo em que a curta duração é tramitada pelas autoridades laborais é excessivo e *contra legem visto* que, em conformidade com a lei, a primeira curta duração deveria ser emitida imediatamente à apresentação do pedido, por carecer de autorização. As autoridades laborais levam em média 10 dias úteis para concederem o atestado, tempo bastante excessivo para trabalhos de natureza eventual, imprevisível e pontual.

d) Curtas durações para visitas

Para além dos constrangimentos elencados acima, identificamos algumas zonas de penumbra relativamente à pertinência ou não da solicitação de curta duração para os directores, administradores, representantes ou sócios que vivem no estrangeiro e que se deslocam ao país para visitar ou inteirar-se *in loco* do seu investimento. No nosso entender, não seria necessário a solicitação de uma curta duração, pelas seguintes razões cumulativas:

- i) Os referidos directores, administradores, representantes ou sócios não serem técnicos especializados;
- ii) Eles vêm para estabelecer contacto com os trabalhadores e colaboradores locais;
- iii) Eles têm que visitar o empreendimento local por serem investidores ou representarem os investidores.

Entendemos que é impraticável que um sócio que vive no estrangeiro careça de autorização das autoridades laborais para visitar a sua própria empresa periodicamente ou sempre que entender necessário.

Conclusão: Os altos dignitários do país têm visitado diversos países do mundo convidando os seus empresários para virem a Moçambique e investirem nas variadas áreas de negócio existentes. Assim, espera-se também que as autoridades laborais entendam a *ratio legis* da criação do regime da curta duração e esforcem-se para o cumprimento pontual dos procedimentos para a emissão de comunicações e autorizações de trabalho com celeridade e alto sentido de responsabilidade. A falta de um despertar pelas autoridades laborais sobre os constrangimentos acima verificados relativamente ao regime da curta duração, poderá acarretar um desencorajamento do empreendedorismo, atrasando, desta forma o desenvolvimento do país e frustrando as expectativas dos empresários que pretendem investir em Moçambique. 



Armandinho Munhemeza Caula
Consultor
Jurista
Email: acaula@salcaldeira.com

O EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE DE GUARNIÇÃO E VIGILÂNCIA E A SUA TUTELA NO DIREITO MOÇAMBICANO

Desde os primórdios, o ser humano preocupou-se com a sua segurança, da sua família e propriedade, razão pela qual é um dos fins que o Estado deve e procura prosseguir na relação com os cidadãos.

Actualmente é comum, devido ao elevado índice de criminalidade, sobretudo nas grandes cidades que, pessoas singulares ou pessoas colectivas recorram aos serviços de guarnição e vigilância de indivíduos por si só ou por meio de instituições licenciadas a prestação de serviços de protecção e segurança, para proteger a sua pessoa, família e propriedade.

Propomo-nos reflectir nesta brevíssima nota sobre o exercício da actividade de guarnição e vigilância, tomando como referência os vários dispositivos legais vigentes em Moçambique aplicáveis à matéria.

Com a entrada em vigor do Regulamento das Empresas de Segurança Privada, aprovado pelo Decreto n.º 9/2007 de 30 de Abril (abreviadamente "RESP"), várias interpretações surgiram sobre o regime a aplicar na contratação para o exercício da segurança privada.

No entanto, para afastar quaisquer equívocos de interpretação, há uma pergunta que nunca deve deixar de ser feita para compreender melhor a questão. Qual é o âmbito dos contratos de trabalho celebrado entre pessoas singulares e ou colectivas para o exercício da actividade de guarnição ou vigilância da sua pessoa ou propriedade?

Para responder devidamente esta questão, precisamos reflectir em três perspectivas:

- i. O contrato à luz da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto que aprova a Lei do Trabalho (adiante "LT");
- ii. O contrato à luz do Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, que aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico (adiante "RTD"); e
- iii. O Contrato à luz do RESP.

i. O contrato à luz da Lei do Trabalho

A LT no seu artigo 18 apresenta a noção do contrato de trabalho como o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador; sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração.

O contrato que venha a ser celebrado entre pessoas singulares ou com pessoa colectiva é um contrato de trabalho, encontrando-se o trabalhador sujeito a uma subordinação jurídica, económica e patrimonial perante a entidade empregadora, de onde resultam direitos e deveres para ambos.

É preciso que o trabalhador contratado venha preencher vagas previstas e exercer funções próprias do quadro do pessoal do empregador; devendo registar-se como seu trabalhador na lista de relação nominal da Empresa e no sistema de segurança social para onde serão feitas as devidas contribuições.

Portanto, fica abrangido neste tipo de contrato o indivíduo que vai prestar a actividade de guarnição e vigilância numa instituição. É preciso que o indivíduo somente preste esta actividade para a entidade que o contratou e a favor da mesma, e que não haja um fim lucrativo, no sentido de vender estes serviços a terceiros, sob o risco de desvirtuar o tipo de contrato como adiante iremos desenvolver.

ii. O Contrato à luz do Regulamento do Trabalho Doméstico

Para que a actividade de guarnição e vigilância seja regulada pelo RTD é necessário que o indivíduo, empregado doméstico, preste o trabalho a um agregado familiar ou equiparado, ou quando contratado por conta de pessoas colectivas sem fins lucrativos.

De acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do RTD considera-se trabalho doméstico,

o serviço subordinado, prestado, com carácter regular; a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste, compreendendo nomeadamente: confecções de refeições, lavagem e tratamento de roupas; limpeza e arrumo de casa; vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes; tratamento e cuidado de animais domésticos; realização de trabalhos de jardinagem; execução de tarefas externa relacionadas com as anteriores e outras actividades acordadas.

Portanto, entendemos que o trabalho de guarnição e vigilância enquadra-se em outras actividades acordadas pelo agregado familiar ou equiparado, nos casos em que o mesmo é prestado pelos indivíduos a um agregado familiar ou equiparado.

iii. O Contrato à luz do RESP

Antes de mais, entende-se por Empresa de Segurança Privada à luz da alínea c), do n.º 1 do artigo 1.º do RESP a entidade de direito privado cujo objecto social consiste na prestação de serviços de protecção e segurança privada.

De acordo com o RESP, a actividade de segurança privada é exercida por empresas de segurança em nome individual ou organizadas sob forma de sociedades comerciais cujo objecto social consiste na prestação de serviços de protecção de segurança privada que abrange: i) protecção e segurança de pessoas, bens e serviços; ii) vigilância e controlo de acesso, permanência e circulação de pessoas em instalações, edifícios e locais fechados ou vedados, nos termos da lei, ao público em geral.

E, estes serviços de segurança privada podem adoptar as modalidades e formas de: i) protecção de pessoas e bens, através de guarda; ii) segurança de objectivos económicos, sociais e culturais, por meio de guarnição, guarda, patrulha e sistemas electrónicos de segurança; iii) elaboração de estudos de segurança; e iv) instalações e manutenção de material e equipamento de segurança.

As empresas de segurança privada para o seu pleno funcionamento necessitam de mão-de-obra, quadro pessoal interno devidamente seleccionado, que garantem a prestação dos seus serviços aos seus clientes. O contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador é um contrato de trabalho tal como referimos acima no ponto I; interessa-nos agora perceber o contrato celebrado com o terceiro - cliente para a prestação dos seus serviços.

O contrato celebrado entre a empresa de segurança privada e terceiro seu cliente, é um contrato de prestação de serviços, pois a empresa obriga-se a proporcionar à outra parte, seu cliente, certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com retribuição (artigo 1154.º do Código Civil)

Mas, tratando-se de uma sociedade comercial, o exercício de actividade de segurança privada deve ser prestado a terceiro e visa a obtenção de lucro, que resulta do valor devido pela prestação do respectivo serviço. Este tipo de contrato é celebrado para a execução de tarefas que não correspondam a vagas do quadro de uma Empresa.

O prestador de serviço não tem direito a remuneração, apenas a uma contrapartida, ou seja, a um preço em resultado do serviço prestado e mais: o trabalhador do prestador de serviços não pode ser confundido como trabalhador do beneficiário dos serviços, pois em bom rigor jurídico, o prestador de serviços é quem reserva os poderes de direcção e disciplinar sobre ele.

Pelo exposto e concluindo, chamamos a atenção de interessados nestas matérias e do público em geral para que seja feita sempre a devida análise e destriça dos contratos celebrados para a actividade de guarnição e vigilância a fim de não se correr o risco de despoletar um TSUNAMI jurídico ao entender que todos os contratos se enquadram e são regulados pelo RESP, o que não constitui verdade. 



César Carlos Alberto Francisco Vamos Ver
Consultor Júnior
Jurista
Email: cvamosver@salcaldeira.com

O DIRE NO SISTEMA JURÍDICO MOÇAMBICANO

- DESCRIÇÃO DO SISTEMA ACTUAL -

1.1 Introdução

O DIRE (autorização de residência), dentro do contexto que pretendemos abordar, é um documento concedido aos cidadãos estrangeiros que tenham uma autorização de trabalho, para que os mesmos possam residir legalmente na República de Moçambique. O contrato de trabalho devidamente aprovado pelas autoridades laborais é uma das condições primordiais para a emissão do visto de trabalho, que actualmente é também condição *sine qua non* para a emissão do DIRE, pelo que, é recomendável que o contrato de trabalho com o cidadão estrangeiro, nos termos acima referidos, seja celebrado antes da entrada do mesmo em Moçambique.

O cidadão estrangeiro que resida ou se encontre em território nacional goza dos mesmos direitos e garantias e está sujeito aos mesmos deveres que o cidadão moçambicano, conforme dispõe o número 1 do Artigo 4º da Lei 5/93.

1.2 Dos requisitos para a obtenção do DIRE

Os requisitos para obtenção do DIRE, conforme estabelecidos no número 1 do Artigo 3.º do Decreto 108/2014, que aprova o Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico Aplicável aos Cidadãos Estrangeiros Relativo a Entrada, Permanência e Saída do País, são:

- Requerimento de concessão de autorização de residência;
- Passaporte e respectiva fotocópia;
- Fotocópia do visto de residência;
- Três fotografias tipo passe;
- Comprovativo dos meios de subsistência;
- Alvará, se se tratar de estrangeiro empresário ou mandatário;
- Certidão de quitação Fiscal;
- Certidão de registo criminal;
- Outros documentos que o requerente julgue pertinentes.

Uma condição adicional que geralmente é exigida é a presença do requerente no momento da submissão do pedido. O pedido de autorização de residência pode abranger o cônjuge, os filhos menores e incapazes do requerente desde que apresentado o termo de responsabilidade pelo requerente.

As cartas apresentadas com a solicitação devem conter assinaturas reconhecidas, e no caso de

cartas facultadas por uma empresa ou outra entidade, uma fotocópia da procuração ou outro documento conferindo poderes ao signatário para representar a instituição nesse acto, pode ser exigido pelas autoridades. Estes requisitos não se encontram estabelecidos na lei, mas na prática são muitas vezes exigidos pelas entidades que recebem os pedidos. No entanto, queremos desde já deixar a nossa opinião de quando se trata de cartas de solicitação de autorização de residência com assinaturas originais e carimbo da empresa, não deveria ser exigível o reconhecimento das assinaturas pois, por um lado, sabe-se que este requisito não se encontra previsto na Lei e por outro a apresentação de um documento autêntico nestas situações dispensa o reconhecimento da assinatura uma vez que, no nosso entender, o reconhecimento da assinatura devia ser exigido no caso em que são apresentadas fotocópias e não documentos originais. Vale a pena mencionar que esta exigência torna o processo de obtenção de DIRE mais burocrático e dispendioso para o cidadão que deseja residir em Moçambique.

A solicitação do DIRE é feita mediante o pagamento do valor definido nos anexos 1 e 3 do Diploma Ministerial 262/2010, que varia de 19.200,00 MT a 22.200,00 MT, conforme se trate de DIRE temporário, precário, permanente ou vitalício, excepto para os cidadãos da Comunidade de Expressão da Língua Portuguesa (CPLP) em que o valor é 14.400,00 MT quer seja DIRE temporário, precário, permanente ou vitalício

1.3 Tipos de Residência (DIRE)

A Lei estabelece os seguintes tipos de residência:

- Residência Precária – concedida a pedido a um cidadão estrangeiro permanecendo em Moçambique por mais de 90 dias e menos de 5 anos;
- Residência Temporária – concedida a pedido a um cidadão estrangeiro que tenha residência precária há mais de 5 anos; e
- Residência Permanente – concedida a pedido a um cidadão estrangeiro que tenha residência temporária há mais de 10 anos (consecutivos).

Tanto a residência precária como temporária são válidas por um ano prorrogável por igual período. A diferença é que a residência temporária possibilita o pedido de uma autorização permanente. A autorização de residência permanente é válida por cinco anos prorrogáveis enquanto perdurarem as razões da sua concessão. No entanto, há a possibil-

idade de obtenção de residência permanente por período vitalício, se estiverem reunidas as condições para tal.

1.4 Cancelamento do DIRE

A autorização de residência dá-se por cancelada nos seguintes casos:

- Se a ausência do País for por período superior ao estabelecido na lei para cada tipo de DIRE;
- Em caso de expulsão ou declaração de persona non grata;
- Não revalidação da autorização de residência; e
- Sempre que se constatarem factos que teriam impedido a sua concessão caso fossem conhecidos pelas autoridades competentes.

Se o cidadão estrangeiro portador do DIRE, seja qual for o seu tipo de DIRE, pretender sair do país por um período acima do fixado na lei, deve pedir aconselhamento por forma a salvaguardar que o seu documento não seja cancelado em virtude de ter permanecido fora de Moçambique por período superior ao estipulado na lei.

Há ainda a referir que, por força do nº 2 do artigo 32º da Lei do Trabalho em vigor em Moçambique, entende-se que havendo cessação do contrato de trabalho o trabalhador com residência temporária (isto é portador de DIRE precário e temporário) não deve permanecer em Moçambique, excepto se o contrato tiver cessado por decurso do prazo e a mesma entidade empregadora que requereu o DIRE a favor do trabalhador pretenda renovar o mesmo.

1.5 Conclusão

O pedido de DIRE é complexo na medida que envolve a obtenção de um pedido de visto de residência/trabalho. Este documento é concedido pelos Serviços de Migração e confere ao portador o direito de identificar-se em Moçambique, e deve ser exibido perante qualquer autoridade que o solicitar. Confere também o direito de permanecer em Moçambique, excepto se se verificar algum facto estipulado por lei que atribua o efeito de cancelamento, pelo que devem os portadores de DIRE estarem bem inteirados destes factos, até porque, para os cidadãos que pretendam obter o DIRE permanente no futuro devem salvaguardar que não se verifique nenhuma situação que interrompa o período exigido por lei, para a atribuição deste tipo de DIRE. 



Isabel Manuel Jamaca
Consultora Júnior
Jurista
Email: ijamaca@salcaldeira.com



Rute Nhatave
Arquivista / Bibliotecária
Email: rnhatave@salcaldeira.com

Decreto nº 13/2015 de 3 de Julho de 2015 - Aprova o Regulamento do Trabalho Mineiro

Decreto nº 16/2015 de 5 de Agosto de 2015 - Aprova o Regulamento sobre a Gestão e Controlo do Saco de Plástico

Decreto nº 19/2015 de 28 de Agosto de 2015 - Procede à revisão do Decreto n.º 11/2014, de 26 de Março, que cria a Inspeção-Geral do Trabalho-IGT

Decreto nº 20/2015 de 4 de Setembro de 2015 - Estabelece as normas e os critérios a ter em conta para a classificação de distritos e de zonas urbanas

Diploma Ministerial nº 67/2015 de 15 de Maio de 2015 - Aprova os Procedimentos para a Classificação de Empreendimentos Turísticos, dos Estabelecimentos de Restauração e Bebidas e Salas de Dança

Diploma Ministerial nº 76/2015 de 22 de Maio de 2015 - Aprova o Regulamento do Licenciamento da Actividade de Consultoria de Construção Civil

Diploma Ministerial nº 77/2015 de 22 de Maio de 2015 - Aprova o Regulamento de Licenciamento da Actividade de Empreiteiro de Construção Civil

Diploma Ministerial nº 85/2015 de 19 de Agosto de 2015 - Concernente a alteração do artigo 211 do Regulamento Interno do Serviço Nacional Penitenciário, aprovado pelo Diploma Ministerial n.º 159/2014, de 20 de Setembro

Resolução nº 29/2015 de 2 de Setembro de 2015 - Ratifica o Protocolo sobre a Facilitação da Concessão de Vistos de Negócio entre o Governo da República de Moçambique e o Governo da República Federativa do Brasil

Despacho de 13 de Julho de 2015 - Determina a Composição das Secções do Tribunal Supremo

OBRIGAÇÕES DECLARATIVAS E CONTRIBUTIVAS - CALENDÁRIO FISCAL 2015



Sérgio Ussene Arnaldo
Assessor Fiscal e Financeiro
Grupo de Prática:Tributário - Assessoria e Treino
Email: sussene@salcaldeira.com

OUTUBRO

INSS	10	Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Setembro de 2015.
IRPS	20	Entrega do imposto retido na fonte de rendimentos de 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria bem como as importâncias retidas por aplicação de taxas liberatórias durante o mês de Setembro 2015.
IRPC	20	Entrega do imposto retido durante o mês de Setembro de 2015.
PEC	30	3ª Prestação do Pagamento especial por Conta do IRPC.
IS	20	Entregar as importâncias devidas pela emissão de letras e livranças, pela utilização de créditos em operações financeiras referentes ao mês de Setembro de 2015.
IPM	30	Entrega do Imposto pela extracção mineira referente ao mês de Setembro de 2015.
IPP	30	Entrega do Imposto referente a produção de petróleo referente ao mês de Setembro de 2015.
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 Setembro acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).
ISPC	31	Efectuar a entrega do Imposto devido relativo ao trimestre anterior (3º trimestre).

Sede
Av. Julius Nyerere, 3412 • Caixa Postal 2830
Telephone: +258 21 241 400 • Fax: +258 21 494 710 • admin@salcaldeira.com
www.salcaldeira.com
Maputo, Moçambique

Escritório em Tete
Av. Eduardo Mondlane, Tete Shopping, 1º andar
Telephone: +258 25 223 113 • Fax: +258 25 223 113
Tete, Moçambique

Escritório em Pemba
Rua XV – Bairro de Cimento – Cidade de Pemba
Telephone: +258 27 221 111 • Fax: +258 21 221 268
Pemba, Moçambique

Contacto na Beira
Av. do Poder Popular, 264, Caixa Postal 7
Telephone: +258 23 325 997 • Fax: +258 23 325 997
Beira, Moçambique

Parceiros - Distinções

