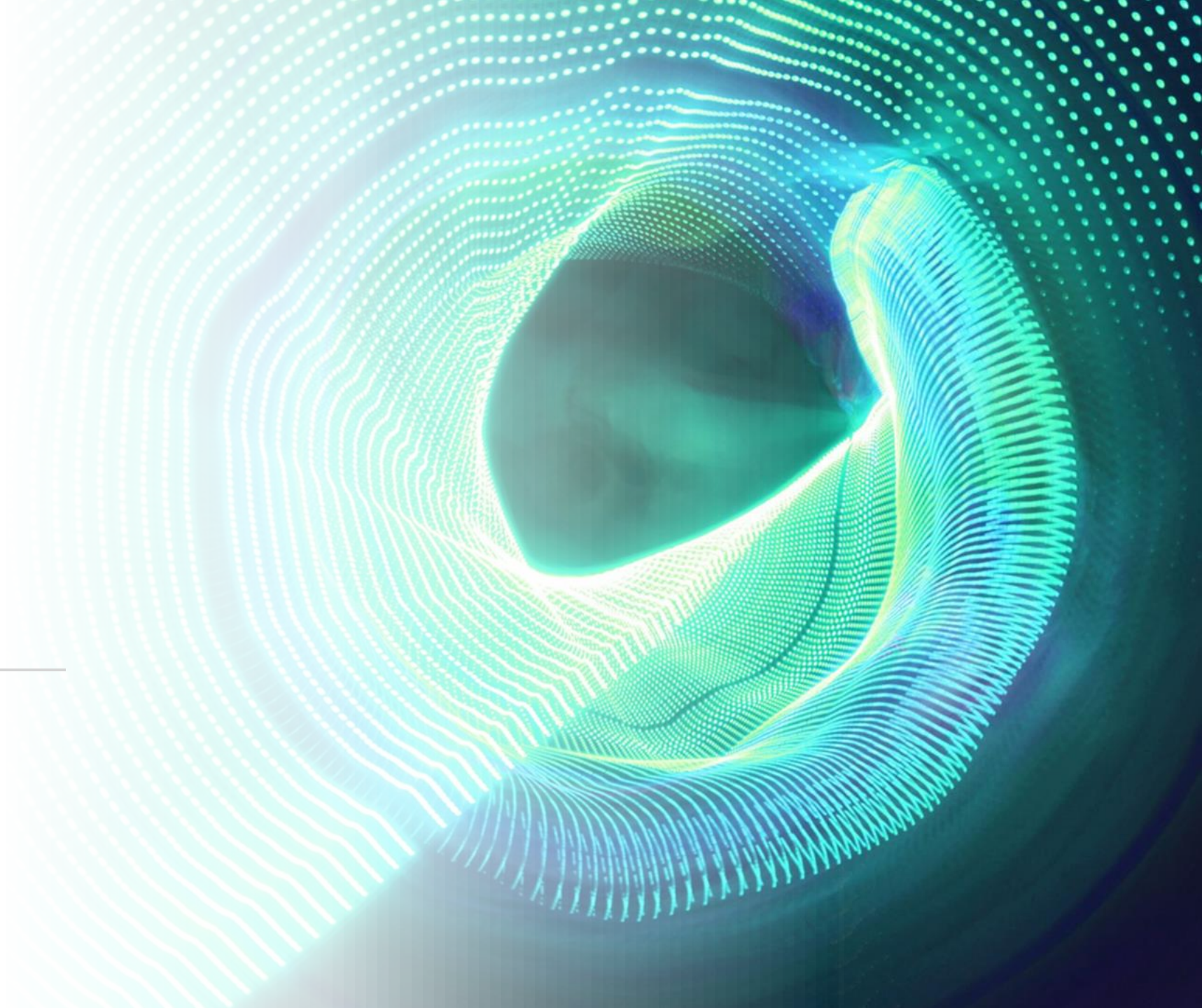




# COVID 19 | Impacto Legal

---

**MC&A**  
ASOCIADOS



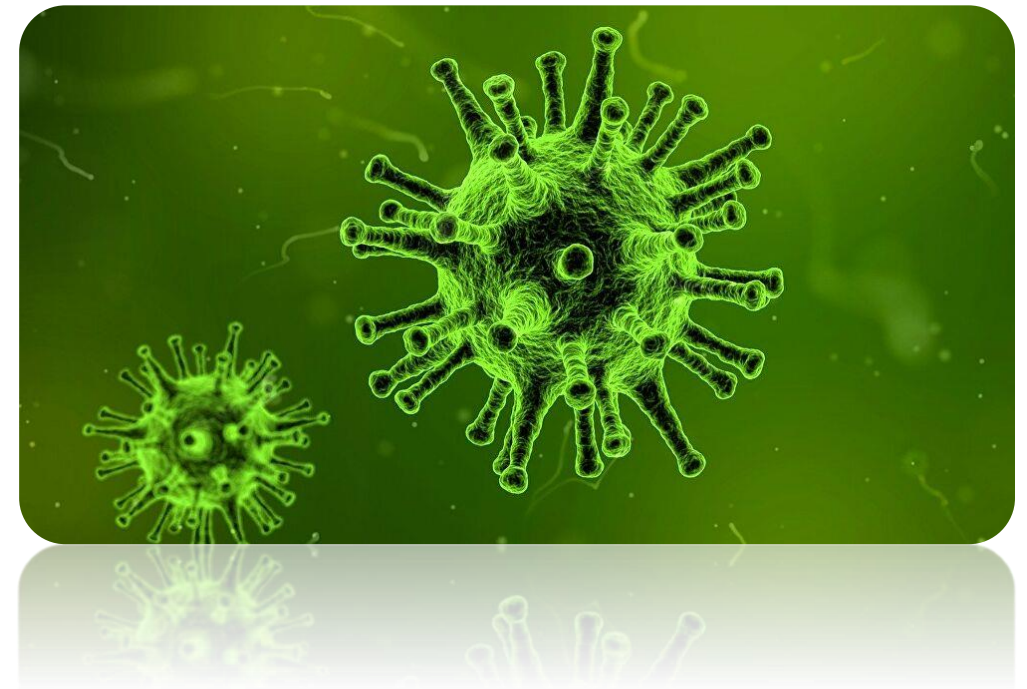
# ENQUADRAMENTO

---

Nos últimos tempos todos temos ouvido falar do Coronavírus e na sua propagação mundial.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu o vírus SARS-CoV-2 como pandemia internacional, uma vez que este vírus tem um elevado risco de transmissão e está a evoluir rapidamente por todo o globo.

Com este texto pretendemos esclarecer a todos os nossos clientes as medidas que foram tomadas para resolver todas as consequências sociais, económicas e laborais que a nova doença Coronavírus (COVID-19) nos trouxe.



## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

### CONSIDERAÇÕES GERAIS

Devido aos constrangimentos que a pandemia poderá provocar na actividade da empresa, o empregador poderá recorrer a algumas medidas legais para mitigar os riscos económicos associados aos referidos constrangimentos, que detalhamos de seguida.



- ✓ O empregador tem o dever de comunicar casos suspeitos às autoridades e de aplicar medidas relacionadas com a saúde e higiene no local de trabalho. Com esta pandemia, essas medidas devem ser reforçadas, tendo em conta as recomendações do Governo para que se evite contacto social próximo, devendo a empresa criar condições para a desinfeção regular das mãos dos trabalhadores, bem como aumentar a frequência das limpezas. Isto implica que, se houver trabalhadores que podem manter a laboração em regime de Teletrabalho e a empresa tiver possibilidade de o fazer, essa será a medida mais propícia à salvaguarda da saúde quer desses trabalhadores, quer de todos os que se encontram na empresa (trabalhadores, administradores, etc);
- ✓ A empresa deve ainda garantir aos trabalhadores o equipamento de protecção individual, visto que este é necessário para prevenir os riscos de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção adequado;

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

- ✓ Os trabalhadores que apresentem sintomas da doença ou saibam que estão doentes têm o dever de informar o empregador e de não comparecer ao trabalho, prevenindo a infecção dos seus colegas e superiores hierárquicos;
- ✓ Todos os trabalhadores têm ainda o dever de utilizar adequadamente os dispositivos e equipamentos de segurança, saúde e higiene;
- ✓ Os trabalhadores mantêm o dever de trabalhar, um mero receio ou risco abstracto de infecção não autoriza a não prestação do trabalho;
- ✓ As faltas por motivos de quarentena para trabalhadores que chegaram recentemente ao país são consideradas justificadas;

- ✓ As faltas dadas por trabalhadores, para assistir filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar, são justificadas. No entanto, apenas são remunerados os dias de falta, até um limite de 10 dias por ano;
- ✓ As faltas dadas por trabalhadores impossibilitados de prestar trabalho por factos que não lhes sejam imputáveis e para assistir filhos ou outros menores sob sua responsabilidade implicam o não pagamento de qualquer retribuição, sem prejuízo dos subsídios garantidos pela segurança social;
- ✓ As faltas dadas por trabalhadores por estarem infectados, são justificadas. O trabalhador continua a receber a totalidade da retribuição, salvo se a infecção for equiparada a doença para efeitos do subsídio de doença concedido pela segurança social, disponíveis em: <https://covid19.ins.gov.mz/prevencao/>;
- ✓ A empresa poderá afixar, dentro das suas instalações, em locais acessíveis e visíveis para os trabalhadores, os cartazes de prevenção veiculados pelo Ministério da Saúde.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

### ANTECIPAÇÃO E ADIAMENTO DAS FÉRIAS DOS TRABALHADORES

A marcação do período de férias deve ser feita, na medida do possível, por acordo entre o empregador e o trabalhador. Não obstante, na falta de acordo, a marcação das férias é decidida pelo empregador, a quem cabe, em coordenação com o órgão sindical, elaborar o plano de férias.

Por razões imperiosas ligadas à empresa, à satisfação de necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade ou dos interesses da economia nacional, o empregador pode adiar o gozo total ou parcial de férias do trabalhador, até ao período de férias do ano seguinte, devendo comunicar-lhe previamente, bem como ao órgão sindical e ao Ministério que tutela a área do trabalho.

Não é permitida a antecipação de mais do que 30 dias de férias, nem a acumulação, no mesmo ano, de mais de 60 dias de férias, sob pena de caducidade.

Se a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.

Desta forma, não obstante a antecipação de férias poder vir a ser questionada, a lei não impede que o empregador decida, unilateralmente, antecipar as férias dos trabalhadores, sem prejuízo do plano de férias.

Por outro lado, importa notar que a antecipação das férias poderá ser uma medida benéfica para os trabalhadores com receios de exposição agravada ao vírus pela presença no local de trabalho.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

### MODIFICAÇÃO TEMPORÁRIA DE FUNÇÕES DOS TRABALHADORES

O trabalhador deve desempenhar a actividade definida no objecto do contrato e não ser colocado em categoria profissional inferior àquela para que foi contratado ou promovido, salvo se se verificarem os fundamentos previstos na presente Lei ou mediante o acordo das partes.

Sem prejuízo, salvo acordo individual ou colectivo em contrário, o empregador pode, em caso de força maior ou necessidades produtivas imprevisíveis, atribuir ao trabalhador, pelo tempo necessário, não superior a seis meses, tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que essa mudança não implique diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador.

O desempenho de actividade em regime de substituição, por período igual ou superior a quarenta e cinco dias, dá direito a receber a remuneração da categoria correspondente a essa actividade, enquanto durar o desempenho, excepto se o trabalhador já auferia uma remuneração superior, caso em que tem direito a um acréscimo a acordar pelas partes.

Em caso de acumulação de funções de chefia, que se verifica quando o trabalhador exerce mais do que uma função por período igual ou superior a quarenta e cinco dias, se não for possível a sua substituição ou caso não possa ser destacado outro trabalhador, devendo o trabalhador auferir suplementarmente, pelo menos, 25% da remuneração da função acumulada enquanto durar esse desempenho.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

### SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As situações legalmente previstas prendem-se com motivos de mercado, tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que previsivelmente afetem a actividade normal da empresa. Isto é, o critério escolhido pelo legislador cinge-se a situações imprevisíveis, anómalas que levam a uma disrupção da actividade normal da empresa, como o é uma pandemia a nível mundial.

A referida disrupção não se basta com uma mera quebra residual nas vendas, mas sim, com um evento que coloque ou possa vir a colocar em causa a subsistência da própria empresa ou a manutenção dos actuais postos de trabalho, quer no seu todo, quer em parte significativa.

Adicionalmente, para se proceder à suspensão dos contratos de trabalho, é necessário que os trabalhadores afectados não possam efectuar outras funções que a empresa necessite, nem pode existir admissão de novos trabalhadores na actividade.

É imperioso que essa outra função se situe no mesmo nível de categoria profissional (ou seja, não é possível atribuir a alguém contratado para Director Financeiro, as funções de um motorista ou de recepcionista, e vice-versa), não sendo possível existir mobilidade funcional, sem acordo do trabalhador (sendo que nesse caso já não se estaria num caso de suspensão do contrato).

Caso a entidade empregadora não respeite estes requisitos, pode a Inspeção do Trabalho por termo à suspensão em relação a todos ou parte dos trabalhadores que se encontrem na situação em análise.

Durante o período de suspensão do vínculo laboral cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efetiva prestação de trabalho, não obstante da continuação de deveres de lealdade e respeito mútuos.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

---

Para suspender o contrato de trabalho é necessário comunicar, por escrito, ao trabalhador.

A comunicação tem de ser remetida, ainda, às seguintes entidades:

- ✓ Ministério da tutela da área do trabalho;
- ✓ Órgão sindical da empresa ou, caso não exista, à associação sindical representativa.

Quanto às remunerações, o trabalhador tem direito a 75% no primeiro mês, 50% no segundo mês e 25% no terceiro mês, nunca podendo o valor ser inferior ao do salário mínimo nacional.

Após o terceiro mês, caso subsista a situação que originou a suspensão, o pagamento das remunerações é interrompido, tendo as partes a possibilidade de acordar a extinção do contrato ou relação de trabalho, sem prejuízo das indemnizações a que o trabalhador tenha direito.

Caso exista cessação do vínculo laboral, a entidade empregadora deve pagar aos trabalhadores uma compensação pecuniária, podendo a mesma ser fraccionada em três parcelas, caso exista acordo entre as partes

Quanto ao cálculo da compensação, nos casos de contratos de trabalho por tempo indeterminado equivale a 45 dias por cada ano de serviço e no caso de trabalhadores a prazo certo equivale às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a data convencionada para o fim do prazo do contrato.

## IMPACTOS LABORAIS - RECOMENDAÇÕES

### DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJECTIVAS

A rescisão do contrato de trabalho por motivos económicos da empresa, sejam tecnológicos, estruturais ou de mercado, constitui justa causa para o despedimento individual ou colectivo (se pretender despedir mais de 10 trabalhadores) do(s) trabalhador(es).

- ✓ Motivos tecnológicos: os referentes à introdução de nova tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização de serviços que pode obrigar à redução de pessoal.
- ✓ Motivos estruturais: os que se reportam à reorganização ou reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho.
- ✓ Motivos de mercado: aqueles que têm a ver com dificuldades de colocação dos bens ou serviços no mercado ou com a redução da actividade da empresa.

A cessação dos contratos por uma das formas previstas implica um procedimento específico, definido por lei, devendo ser comunicada ao(s) trabalhador(es) previamente, bem como, ao órgão sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical representativa e ao ministério que tutela a área do trabalho.

Em qualquer dos casos de rescisão (despedimento individual ou colectivo), os trabalhadores terão direito a receber uma compensação.

Em alternativa, o empregador poderá tentar chegar a acordo com os trabalhadores, cessando o contrato por mútuo acordo (sendo esta uma via muito mais célere e com menor controlo por parte das Autoridades).

## IMPACTO NOS CONTRATOS CIVIS E COMERCIAIS

A situação pandémica que estamos a viver já está a afectar as empresas, que com o abrandamento da economia, realizarão menor encaixe financeiro, pondo em risco o cumprimento pontual das suas obrigações.



### RECOMENDAÇÕES

A empresa deverá fazer uma análise sobre o impacto do coronavírus na sua capacidade de satisfazer obrigações, bem como o potencial impacto sobre os seus parceiros (Clientes/Fornecedores), por forma a perspectivar com maior clareza quais as dificuldades que poderão ser sentidas e preparar-se devidamente para elas (por exemplo suspendendo investimentos e avaliando os mecanismos que poderá utilizar em caso de incumprimento da contraparte).

A empresa deve, igualmente, analisar os contratos que detém, percebendo se existem cláusulas que versem sobre eventos de força maior/alteração de circunstâncias, a sua abrangência e consequências, tendo especial atenção à existência de cláusulas que obriguem e coloquem prazo para a notificação à contraparte destas situações.

Deve ainda avaliar se nesses contratos existem cláusulas de cross-default (que provocam o vencimento antecipado de todas as prestações quando há incumprimento de uma), uma vez que são cláusulas bastante gravosas para o devedor, devendo este ter uma resposta já preparada caso se veja na iminência de incumprir e fazer accionar tais cláusulas.

## IMPACTO NOS CONTRATOS CIVIS E COMERCIAIS

---

Manter um registo detalhado dos impactos da pandemia na empresa (no seu funcionamento interno, bem como nas suas transacções), guardando o registo de todas as comunicações trocadas com Clientes e Fornecedores. Ambos podem ser essenciais em caso de litígio.

Se possível, será preferível renegociar os contratos (pedindo por exemplo um período de carência/sanação), uma vez que a via litigiosa deve ser sempre a última opção, pelos custos judiciais e pela morosidade inerente a um processo judicial.

Analisar as apólices de seguro subscritas, verificando se cobrem situações de pandemia/eventos de força maior e caso assim seja, perceber como podem ser accionadas com sucesso.

### CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES

O devedor encontra-se sempre vinculado a um dever acessório de informar a contraparte em caso de impossibilidade (ainda que potencial) de cumprir as suas obrigações para com o credor.

Não realizar a prestação na data do vencimento corresponde a um comportamento ilícito, mas o devedor poderá provar que tal comportamento não é censurável, tendo em conta as circunstâncias do caso concreto, afastando assim o dever de indemnizar.

O não cumprimento de obrigações em virtude da actual pandemia poderá qualificar-se como um caso de força maior (qualquer impedimento imprevisível, inevitável e fora do controlo do devedor, que tornará a prestação de uma das partes absolutamente impossível de realizar), tendo em conta a imprevisibilidade, gravidade e excepcionalidade deste evento, conduzindo à extinção da obrigação e consequente exoneração do devedor perante o credor.

## IMPACTO NOS CONTRATOS CIVIS E COMERCIAIS

---

Porém, para produzir esses efeitos, o cumprimento da obrigação deve ter-se tornado objectivamente impossível e não apenas mais oneroso. Ou seja, deve corresponder ao surgimento, sem que o devedor para isso tenha contribuído, de uma barreira objectiva inultrapassável para o devedor ou qualquer pessoa que o possa substituir, impedindo-o de cumprir o contrato estabelecido pelas partes.

Se a impossibilidade objectiva é apenas temporária, deve meramente ser admitida a suspensão da obrigação enquanto durar o impedimento, período no qual o devedor não responde pelos danos que causar com o atraso no cumprimento, ao credor.

Sempre que haja impossibilidade do cumprimento da obrigação (definitiva ou temporária), o credor também fica desonerado de cumprir a sua contraprestação e tem o direito a exigir a restituição do que já tiver prestado (sempre de acordo com o Princípio da Boa Fé).

Por outro lado, há ainda a possibilidade de opor a excepção de não cumprimento, se as obrigações tiverem o mesmo prazo de vencimento e o devedor não efectuar a sua prestação.

Se o que aconteceu foi que o cumprimento se tornou mais oneroso (não sendo impossível), é de equacionar a aplicação do regime da alteração de circunstâncias, que permite à parte prejudicada por essa alteração pedir a resolução do contrato ou a sua modificação, ainda que em certos casos se admita que a onerosidade excessiva seja comparável à impossibilidade objectiva, provocando os mesmos efeitos que esta.

Nos casos em que o devedor quer cumprir a sua obrigação, mas o credor não a aceita ou não pratica os actos necessários ao cumprimento, poderá equacionar-se a existência de mora do credor, passando o risco de uma eventual impossibilidade da obrigação a correr pela conta deste. Nessas situações, o credor, para além de não ficar exonerado da sua contraprestação, pode ainda ter de indemnizar o devedor pelas despesas incorridas com o oferecimento da prestação e/ou guarda do seu objecto.

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

### DECRETO PRESENCIAL N.º11/2020, DE 30 DE MARÇO, RATIFICADO PELA LEI N.º 1/2020, DE 31 DE MARÇO

A declaração do Estado de Emergência, que vigora entre 1 e 30 de Abril de 2020, levou à tomada de diversas medidas com o objetivo de conter a propagação da doença e salvaguardar a vida e a saúde pública, sendo as principais medidas de contenção geral:

- ✓ Suspensão da emissão de vistos de entrada e cancelamento dos vistos já emitidos;
- ✓ Reforço das medidas de quarentena domiciliária, de 14 dias, para todos as pessoas que tenham viajado recentemente para fora do país, para os que estejam a chegar ao país e todas as pessoas que tenham tido contacto directo com casos confirmados de COVID-19, observando-se as medidas preventivas estabelecidas pelo Ministério da Saúde (vide Circular n.º 6/GMS/2020 infra analisada);
- ✓ Suspensão das aulas em todas as escolas públicas e privadas, desde o ensino pré-escolar até ao ensino universitário;
- ✓ Proibição de realização de eventos públicos e privados, como cultos religiosos, actividades culturais, recreativas, desportivas, políticas, associativas, turísticas e de qualquer outra índole, excetuando questões inadiáveis do Estado ou sociais, como funerais, devendo em todos os casos ser adoptadas as medidas de prevenção emanadas pelo Ministério da Saúde;

- ✓ Obrigatoriedade de implementação de medidas de prevenção em todas as instituições públicas e privadas e transporte de passageiros;
- ✓ Não obstante potenciais futuras medidas adoptadas pelo Governo, os seguintes serviços públicos ou privados essenciais serão sempre mantidos.
- ✓ As principais medidas de contenção especial decretadas pelo Presidente são as seguintes:
  - ✓ Limitar a circulação interna de pessoas em qualquer parte do território nacional;
  - ✓ Impor o confinamento de pessoas em domicílio ou estabelecimentos adequados, com objectivos preventivos;
  - ✓ Limitar a entrada e a saída de pessoas, do território moçambicano, através do encerramento parcial das fronteiras, exceptuando assuntos do interesse de Estado, apoio humanitário, saúde e transporte de carga;
  - ✓ Exigir o conhecimento em tempo real de pessoas através do recurso a geolocalização;
  - ✓ Encerrar estabelecimentos comerciais, de diversão e equiparados, ou reduzir a sua actividade e laboração;
  - ✓ Monitorar os preços de bens essenciais para a população, incluindo os necessários para a prevenção e combate à pandemia;

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

---

### LEI N.º1/2020, DE 31 DE MARÇO

- ✓ Promover e reorientar o sector industrial para a produção de insumos necessários ao combate da pandemia;
- ✓ Adoptar medidas de política fiscal e monetária sustentáveis, para apoiar o sector privado e enfrentar o impacto económico da pandemia;
- ✓ Adoptar estratégias de comunicação para intensificação de medidas de educação das comunidades e veiculação de mensagens de prevenção à pandemia, incluindo em línguas nacionais;
- ✓ Introdução de rotatividade laboral ou outras modalidades em função das especificidades da área de trabalho, assegurando, contudo, mecanismo de controle de efectividade.

Para além de ratificar o Decreto supramencionado que declara o Estado de Emergência na República de Moçambique, este ato legislativo veio abordar a questão do acesso à justiça e aos Tribunais. Dessa forma, determina:

- ✓ Aplicação do regime de férias judiciais a todos os atos processuais e procedimentos judiciais, sem prejuízo dos actos urgentes, designadamente, providencias cautelares e processos em que estejam em causa direitos fundamentais, como os relativos a arguidos presos, bem como os relativos a menores em risco;
- ✓ Suspensão de todos os prazos processuais e administrativos, incluindo o procedimento disciplinar pelo tempo que durar o Estado de Emergência;
- ✓ Suspensão de todos os prazos de prescrição e de caducidade relativos a todos os processos e procedimentos, pelo tempo que durar o Estado de Emergência;
- ✓ Poderão ser tomadas medidas adicionais por parte do Presidente do Tribunal Supremo, do Presidente do Tribunal Administrativo e do Procurador-Geral da República, no âmbito da prevenção do COVID-19, podendo ser ouvida a Ordem dos advogados de Moçambique;

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

### DECRETO N.º 12/2020, DE 2 DE ABRIL

No seguimento do Decreto Presidencial n.º 11/2020, de 30 de Março, que decretou o Estado de Emergência e da Lei n.º 1/2020, de 31 de Março que ratificou o Estado de Emergência, foi aprovado o Decreto n.º 12/2020, de Abril, regulamentado os actos anteriores, ou seja, concretizando e operacionalizando as medidas previstas, designadamente:

- ✓ Alargar o regime da quarentena domiciliária, para além das pessoas que entraram no país nas últimas duas semanas, a todas as pessoas que tenham tido contacto directo com casos confirmados de COVID-19 e a cidadãos relativamente a quem as autoridades sanitárias competentes determinem situação de vigilância activa. Em caso de incumprimento, a pessoa pode ser obrigada a confinamento em domicílio ou estabelecimento adequado, podendo as autoridades competentes conhecer da localização, em tempo real, por geolocalização;
- ✓ Sujeitar a um regime especial de protecção especial os cidadãos com maior risco;
- ✓ Suspensão da emissão de diversos documentos oficiais;
- ✓ Suspensão temporária da emissão de vistos de entrada e cancelamento dos vistos já emitidos e dos acordos de supressão de vistos;
- ✓ Manter a validade e eficácia, até 30 de Junho de 2020, dos documentos oficiais, mesmo que caducados;

- ✓ Encerramento de todos os postos de Travessia, com alguma excepções;
- ✓ Encerramento de todos os aeroportos, com excepções;
- ✓ Encerramento de todos os Portos, com excepções;
- ✓ Encerramento dos estabelecimentos de ensino públicos e privados, em todos os níveis de ensino;
- ✓ Proibição de todas as actividades culturais, recreativas e desportivas realizadas em espaços públicos, bem como feiras e exposições;
- ✓ Continuação em funcionamento das instituições públicas e privadas, desde que reduzam o efetivo laboral presencial para, no máximo, 1/3 (um terço), bem como sejam observadas as medidas cumulativas de prevenção;
- ✓ Autorização às instituições públicas e privadas de interesse público para reduzir o volume de serviços prestados de forma a conformarem-se com a redução supramencionada para, no máximo, 1/3 dos trabalhadores;
- ✓ Definir que o atendimento ao público deve observar as orientações sobre distanciamento interpessoal;
- ✓ Manutenção em funções dos órgãos competentes de inspecção das actividades económicas, reforçando as acções de inspecção com vista a identificar e sancionar as práticas de especulação de preços pelos estabelecimentos comerciais.

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

---

### DECRETO N.º 12/2020, DE 2 DE ABRIL

- ✓ Obrigação das entidades industriais garantirem as medidas de prevenção e controlo do COVID-19, em especial, na garantia de protecção do pessoal de serviço, competindo ao Ministro da tutela a reorientação do sector para a produção de insumos necessários face à pandemia;
- ✓ O regime de pagamento de impostos sobre a importação de bens alimentares, medicamentos e outros bens essenciais fica sujeito ao regime de regularização à posterior, competindo ao Ministro da tutela garantir os mecanismos de aplicação deste regime;
- ✓ Ficam sem efeito as interpelações, constituições em mora e execuções decorrentes do atraso do cumprimento de obrigações que não possam ser realizadas por decorrência das medidas previstas para a situação de Estado de Emergência;
- ✓ Limitação em, no máximo, 1/3 de passageiros os transportes coletivos de pessoas e bens, devendo os proprietários das empresas ou dos veículos garantir as condições de higiene e segurança sanitária, podendo em caso de infracção levar à apreensão do veículo; O Ministério da tutela deve praticar os actos necessários para garantir os serviços de transporte de pessoas e bens essenciais, por via dos transportes terrestres, marítimos e área, bem como a manutenção e funcionamento das infraestruturas essenciais;
- ✓ Proibição da cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores no local de trabalho, em decorrência das medidas de prevenção e controlo do COVID-19, não obstante à adopção de medidas disciplinares, nomeadamente. para os funcionários com dever de prestar serviço durante a vigência do Estado de Emergência;
- ✓ Existência de um dever de colaboração por parte de cidadãos, entidades públicas e privadas, designadamente no cumprimento de ordens ou instruções dos órgãos e agentes responsáveis pela segurança, protecção civil, e saúde pública, na pronta satisfação de solicitações, que justificadamente lhes sejam feitas pelas entidades competentes para a concretização das medidas previstas.

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

### CIRCULAR N.º 6/GMS/2020, DE 20 DE MARÇO, DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Esta circular visa a prevenção do contágio por parte de indivíduos provenientes de países estrangeiros. As medidas adoptadas são:

Obrigatoriedade de quarentena de 14 dias de todos os viajantes de qualquer país (ver NOTA 2) , necessitando os mesmos de cumprir os seguintes postulados:

- ✓ Permanecer em casa durante o período de quarentena ou isolamento, os 14 dias e manter uma distância de pelo menos 1 metro em relação a todos os membros do domicílio;
- ✓ Não receber visitas;
- ✓ Reforçar as medidas de higiene individual e colectiva no domicílio, sobretudo a lavagem frequente das mãos com água e sabão ou cinza e a desinfecção frequente dos objectos ou superfícies frequentemente utilizadas (maçanetas, corrimão, interruptores de luz, torneiras, trincos, entre outros);
- ✓ Contactar imediatamente as autoridades sanitárias, caso desenvolva febre, tosse seca ou dificuldade respiratória, protegendo a face com uma máscara ou lenço;
- ✓ Informar o patronato sobre a sua condição de quarentena, e em caso de necessidade de trabalhar, este deve ser realizado a partir do seu domicílio.

Motorização e Fiscalização da Quarentena:

- ✓ a) As autoridades sanitárias locais farão o devido acompanhamento do estado de quarentena e de saúde dos viajantes a cada dois dias por via telefónica ou presencialmente;
- ✓ b) As visitas ao domicílio serão efetuadas sem aviso prévio e caso se constate que houve infracção das regras de quarentena, a mesma será considerada violação de quarentena;
- ✓ c) À violação das medidas de quarentena e isolamento aplicar-se-á o disposto na legislação geral sobre Saúde Pública;

**Nota:** Todas as circulares estão disponíveis em <https://covid19.ins.gov.mz/medidas/>. Estas circulares apenas vinculam os órgãos da administração pública hierarquicamente dependentes do Ministério emissor. No entanto, é expectável que seja traduzido em lei a breve trecho.

## MEDIDAS ADOPTADAS PELO ESTADO

### CIRCULAR N.º 03/GAB-DGI/900/2020, DA DIRECÇÃO GERAL DE IMPOSTOS, DE 20 DE MARÇO

Esta circular visa estabelecer as medidas de prevenção a ser tomadas pela Autoridade Tributária de Moçambique, tendo como principais decisões:

- Controlar as enchentes das Unidades através da distribuição de senhas com numeração sequencial e carimbo da unidade, para 50 contribuintes no máximo, permanecendo os restantes fora dos escritórios;
- Atribuir uma senha com indicação com o dia em que vão ser atendidos aos contribuintes que não lograrem conseguir ser atendidos no próprio dia;
- Caso seja necessário, o atendimento aos contribuintes para cumprimento de obrigações fiscais relativas ao mês de Março deverá ser prorrogado até ao dia 10 de Abril.



A informação acima expressa baseia-se nos factos e pressupostos que nos foram transmitidos, que assumimos como completos e precisos. Inexatidões ou omissões de quaisquer factos ou uma alteração de qualquer dos factos ou pressupostos que serviram de base poderá exigir a modificação da totalidade ou de parte desta informação.

A informação é baseada na lei e em interpretações administrativas e judiciais vigentes à data deste memorando, sujeitas a alterações. O parecer não é vinculativo para as autoridades fiscais nem para os tribunais e, como tal, não asseguramos que estas entidades não tomarão uma posição contrária às opiniões contidas neste documento.

Em caso de alteração dos fatos, pressupostos, leis ou interpretações da lei, a presente informação carecerá de reavaliação à luz de tais alterações.

Não nos responsabilizamos pela atualização desta informação após a data da sua elaboração.

---

**MC&A**  
ASSOCIADOS

