



TFRA

TEIXEIRA
DE FREITAS,
RODRIGUES &
ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS SP RL

Newsletter

Maio 2016

Dicas para enfrentar as inspeções laborais sem receios

Num cenário de contínua crise cujo fim permanece incógnito, as empresas tendem naturalmente a adotar medidas de reestruturação e de redução de custos fixos operacionais. As empresas procuram, ainda, combater a crise através da diversificação de atividades em segmentos que possam configurar novas oportunidades e/ou possibilidades de rentabilidade acrescida, bem como estabelecer parcerias estratégicas com base nas quais seja possível uma internacionalização estruturada das respetivas atividades.

Ora, não havendo dúvidas de que estas medidas são relevantes, não deve deixar de considerar-se que aos benefícios provenientes das mesmas podem acrescer outros, se se aproveitar a crise para “arrumar a casa” através da implementação de medidas que permitam assegurar o cumprimento dos procedimentos e dos registos obrigatórios previstos na Lei e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT's) aplicáveis, tornando as empresas mais eficientes, competitivas e isentas de censura no âmbito dos seus procedimentos.

Índice

Dicas para enfrentar as inspeções laborais sem receios

Redução da TSU: Questões por resolver

E-Government: fator de competitividade e integração

Antecipar tal ação com êxito, revela-se essencial para evitar avultadas penalizações resultantes do desrespeito de imposições legais com repercussões restritivas no futuro e no sucesso das organizações. Particularmente, numa altura em que tem vindo a aumentar o número de inspeções por parte das autoridades laborais e em que os trabalhadores têm cada vez mais meios de informação disponíveis sobre os seus direitos e deveres dos empregadores.

Neste âmbito, tem vindo a revelar-se útil a elaboração, pelas empresas, de listas (checklists) permanentemente atualizadas indicando os procedimentos e registos obrigatórios a cumprir, como por exemplo a necessidade de: (i) comunicar à Segurança Social a admissão de novos trabalhadores e a cessação de contratos de trabalho; (ii) comunicar à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que os trabalhadores abrangidos estejam filiados, no prazo de cinco (5) dias úteis, a celebração de contratos de trabalho a termo, com indicação dos respetivos motivos justificativos, bem como a respetiva cessação; (iii) manter, em cada estabelecimento, um registo de trabalhadores com indicação dos respetivos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias; (iv) afixar na empresa a informação relativa aos à existência de postos de trabalho permanentes que estejam

“Antecipar tal ação com êxito, revela-se essencial para evitar avultadas penalizações”

regulamentação coletiva de trabalho e o regulamento interno da empresa se existentes; (viii) afixar na empresa informação sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados; (ix) afixar na empresa o mapa de horário de trabalho após ter sido elaborado tendo em conta as disposições legais e o IRCT aplicável; (x) manter, em local acessível e de fácil consulta pelos trabalhadores e pelas autoridades laborais em caso de fiscalização, um registo atualizado dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho; (xi) afixar na empresa, entre 15 de abril e 31 de outubro, o mapa de férias com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador; (xii) apresentar à Autoridade Para as Condições do Trabalho - ACT o relatório único contendo informação sobre a atividade social da organização; e (xiii) comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego – CITE), no prazo de cinco (5) dias úteis, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Os empregadores que pretendam recorrer ao trabalho suplementar terão, ainda, de manter atualizado um registo de trabalho suplementar (vulgarmente designado trabalho extraordinário), contendo a indicação das horas em que cada trabalhador prestou trabalho fora do horário de trabalho.

“As horas de trabalho suplementar devem ser anotadas antes do respetivo início e logo após o seu termo.”

A falta de registo de trabalho suplementar, nos termos legalmente previstos, confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado atividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas (2) horas de trabalho suplementar.

A acrescer a todo o exposto, torna-se agora obrigatório ao abrigo da recente Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que reforça os direitos de maternidade e paternidade, afixar nas instalações das empresas toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno consagrar no mesmo toda essa legislação. As exigências legais não param de aumentar pelo que todo o cuidado e atenção tornam-se imprescindível.

Através da nossa experiência, temos vindo a constatar que não são raras as vezes em que as autoridades laborais aplicam coimas pelo simples

facto dos recibos de vencimento não estarem assinados pelos trabalhadores (comprovando, inclusivamente, o pagamento dos subsídios de férias e de Natal, bem como o trabalho prestado ao Domingo e Feriados) e/ou pelas fichas de aptidão dos Trabalhadores não estarem assinadas por estes. O que revela a importância da existência de procedimentos internos que assegurem que todos os pormenores estão devidamente acautelados.

De facto, face à multiplicidade de procedimentos e registos obrigatórios - constituindo os acima referenciados meros exemplos sem qualquer carácter exaustivo - temos vindo a comprovar, designadamente no âmbito do aconselhamento jurídico-laboral (“due diligence”) que a elaboração, a manutenção e o cumprimento de checklists atualizadas, em conformidade com a legislação em vigor constituem medidas imprescindíveis para garantir a existência de uma empresa eficaz e isenta de censura.

Associada Sénior
Cláudia Mendes Torres | claudia.torres@fra.pt

TSU

Questões por resolver

Atualmente, como medida excepcional de apoio ao emprego as contribuições para a Segurança Social, a cargo dos empregadores e relativas às remunerações devidas nos meses de fevereiro de 2016 a janeiro de 2017, beneficiam de uma redução de 0,75 p.p. (a Taxa Social Única - TSU passa a ser de 23%)¹, a fim de aligeirar o esforço resultante do aumento para EUR 530,00 da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG).

Ocorre que esta medida tem sido alvo de críticas quanto à sua bondade e eficácia, alegando-se que: (i) só é aplicável a contratos com data anterior a 01 de janeiro de 2016; (ii) gera prejuízo para o sistema de Segurança Social (por não existir uma compensação através do incremento da criação de postos de trabalho e/ou das contribuições decorrentes do aumento da RMMG); e (iii) contribui para a persistência da precarização no trabalho e para a prática de políticas de salários baixos.

A medida tem sido, igualmente, objeto de sucessivos diálogos sociais por falta de entendimento quanto ao seu âmbito de aplicação, apesar de ter resultado de acordos celebrados entre o Governo (PSD-CDS em 2014 e PS em 2016), as Confederações Patronais e a UGT.

O atual Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social tem defendido que a mesma visa apoiar as empresas com trabalhadores que efetivamente recebem o salário mínimo. Esta posição mais conservadora (e ciente das dificuldades de fiscalização do Estado) tenta combater eventuais situações de legalidade duvidosa e/ou de menor transparência em que o trabalhador e empregador acordam no pagamento do salário mínimo, beneficiando o empregador da medida em referência, mas sendo atribuídos ao trabalhador outros créditos laborais cuja qualificação como retribuição poderá ser defensável à luz das normas do Código do Trabalho² que prevê expressamente que "a retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie".

Ora, considerando que o sistema de recompensas e benefícios complementares constitui, atualmente, um dos principais fatores de motivação dos trabalhadores, tais sistemas têm vindo a ganhar cada vez maior complexidade, o que dificulta, por vezes, a clara e imediata qualificação da retribuição efetivamente recebida pelo trabalhador.

Não raras vezes, tais complementos estão diretamente relacionados com a atividade da empresa e/ou são impostos pelos Instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicáveis (por exemplo, remuneração por trabalho suplementar, subsídios de turno, subsídios de trabalho noturno e subsídios de trabalho prestado aos domingos).

Ambas as posições merecem, assim, reflexão e a procura de uma solução equitativa. No caminho a trilhar poderá ponderar-se nas hipóteses (i) da Segurança Social aquando da verificação das condições de atribuição do direito à redução solicitar que os empregadores justifiquem os fundamentos e valores relativos à atribuição de complementos remuneratórios evitando situações fraudulentas; ou (ii) com vista a evitar ulteriores burocracias acordar-se na inclusão de um requisito objetivo adicional em que havendo ulteriores burocracias acordar-se na inclusão de

um requisito objetivo adicional em que havendo atribuição de complementos remuneratórios, as empresas apenas poderão beneficiar da redução até um determinado número de trabalhadores ou desde que os lucros da mesma no ano transato tenham sido inferiores a certo montante. Sem prejuízo do exposto, o ideal será identificar e debater novas medidas alternativas que se revelem mais equilibradas e que não penalizem a segurança social conforme compromisso assumido no acordo celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, celebrado em 22 de janeiro de 2016.

(1) Cfr. Decreto-Lei n.º 11/2016, de 08 de março.

(2) Cfr. Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Artigo publicado em: Jornal I, [OJE](#), Revista [Advogar](#), Revista [RH On Line](#).

Associada Sénior
Cláudia Mendes Torres | claudia.torres@tfra.pt

E-Government

fator de competitividade e integração

O espaço público mediático assistiu nos últimos ciclos eleitorais a uma discussão recorrente: a necessidade de reforma do Estado.

É hoje clara a competição entre os vários Países para atrair investimento para as suas economias, sendo um fator preferencial, entre outros, a eficiência dos serviços públicos necessários à realização do investimento.

Nessa senda, tem-se assistido ao desenvolvimento dos serviços públicos por via digital, por forma a agilizar o acesso, utilização e obtenção de informação à distância de um clique.

O E-Government (ou Governo Eletrónico) tem sido definido como o "uso das tecnologias da informação e comunicação pelas agências

governamentais, que têm o poder de transformar as relações dos cidadãos, empresas e outros setores do Estado".

Portugal iniciou esta batalha há cerca de uma década, com a publicação do Simplex 2006, cujos principais objetivos visavam a eliminação de apresentação de certidões perante a Administração, a desmaterialização e desburocratização (tendo sido criadas as certidões permanentes acessíveis online), a facilitação do acesso aos serviços públicos e a consolidação e/ou codificação de vários regimes jurídicos, e a posterior criação da Agência para a Modernização Administrativa, IP¹. Paralelamente, Portugal tem investido numa rede de proximidade aos cidadãos, concentrando serviços públicos nas Lojas de Cidadão e criando o Espaço do Cidadão, com atendimento digital assistido.

Esta transformação foi concomitante com o crescimento da penetração e cobertura da rede de internet a todo o território nacional² e vem permitindo a Portugal ser consistentemente classificada como um dos países europeus que oferece melhores serviços públicos online aos cidadãos e às empresas, nomeadamente nos indicadores "Serviço Centrado no Cidadão", "Facilitadores de Tecnologia de Informação" e "Transparência", onde Portugal aparece entre os três melhores Países da Europa.

Não obstante o referido, os dados públicos dos vários Benchmarks³ mostram que ainda existe uma margem relevante de cidadãos que não usam os serviços digitais disponibilizados ou não os usam na sua plenitude, o que decorre de insuficiências dos serviços mas também de

iliteracia tecnológica de parte da população, fatores que têm de ser progressivamente corrigidos.

Em 2016, assistimos a um ampliar destes objetivos com o anúncio de um novo programa SIMPLEX, o qual não só veio permitir a várias start-ups apresentarem projetos de valor acrescentado para o funcionamento da Administração Pública⁴, como vem introduzir várias medidas de simplificação relevantes das quais destacamos as seguintes:

- i. Simplificação do Licenciamento Turístico, nomeadamente através da possibilidade de abertura do empreendimento logo após conclusão da obra, redução do número de entidades e de documentos do processo. No mesmo sentido, o processo de localização de empreendimentos turísticos fora dos perímetros urbanos será ainda simplificado, integrando-se num mesmo ato todas as operações urbanísticas e de alteração aos instrumentos de gestão territorial;
- ii. Simplificação da Ficha Técnica de Habitação, agregando elementos que constam de outros documentos (como o certificado energético do edifício ou o Livro de Obra);
- iii. Criação do Título Único Ambiental (TUA) que integra 11 regimes jurídicos e respetivos procedimentos, permitindo aos requerentes entregar todos os elementos instrutórios numa única vez através da internet, integrando todos os procedimentos necessários subsequentes e

georreferenciando as atividades económicas numa única base de dados, compatível com a informação cartográfica oficial, bem como articulando os dados entre todas as entidades intervenientes, o Balcão do Empreendedor e o sistema da indústria responsável;

- iv. Criação de um portal único informativo para a realização de serviços públicos relativos ao Instituto da Conservação da Natureza e Florestas, nomeadamente nas áreas da caça, pesca, património natural, Convenção sobre o Comércio Internacional de Espécies da Fauna e da Flora Selvagem Ameaçadas de Extinção, áreas protegidas e outros, alargando-se o atendimento ao cidadão e empresas online e em pontos de atendimento descentralizados, garantindo a interoperabilidade com o Balcão do Empreendedor e o Portal de Cidadão;
- v. Associação de mais do que um Código de Atividade Económica (CAE) no momento do registo e, subsequente transmissão à Autoridade Tributária para dedução de benefícios fiscais em IRS, evitando

deslocações adicionais às Finanças e garantindo que todos os CAEs são registados e relevam para efeitos legais;

- vi. Agendamento online de reuniões presenciais com a Autoridade Tributária e Aduaneira, evitando a necessidade de espera nos serviços de finanças e permitindo um atendimento mais especializado;

Estes são alguns exemplos isolados de como uma visão integrada e transversal para a modernização da Administração Pública permite não só aumentar a confiança dos cidadãos e das empresas na correta administração dos seus interesses, permitindo simultaneamente a Portugal distinguir-se entre os seus pares e captar progressiva e crescentemente investimento externo de valor acrescentado.

- (1) Vide a Lei Orgânica 43/2012, de 23 de Fevereiro
- (2) Segundo dados da ANACOM, em Março de 2016 a cobertura das redes de alta velocidade em local fixo já abrangia no seu total mais de 8,6 milhões de casas.
- (3) [Ver Link](#)
- (4) [Ver Link](#)

Associado
Delfim Vidal Santos | delfim.santos@fira.pt

Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, SP RL

Esta Newsletter é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Newsletter e opiniões expressas são de caráter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de caráter jurídico contate Ana Sofia Catarino (ana.catarino@tfra.pt).

PORTUGAL

Lisboa
Av. da República, 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
F +351 217 815 679
lawfirm@tfra.pt

Funchal
Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 232 374
F +351 291 230 32

ANGOLA

Luanda
Masuika Office Plaza
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B, 4.º andar A.
Talatona - Luanda
T +244 938 709 036
F +244 927 121 466
lga@legalgroupafrica.com