

## 1- MENSAGEM DA DIRECÇÃO

O edifício da economia globalizada começa a apresentar as suas fissuras, com ao casos paradigmáticos do banco de investimentos *Lehman Brothers* e seguradora *AIG (American International Group)*, e muitos outros ainda por desvendar, com efeitos negativos nas PME's.

Há que reconhecer que o mundo globalizado de hoje não facilita a vida a organizações de menor dimensão, criando-lhes dificuldades, incertezas e pressões concorrenciais.

Sem pôr de lado o papel primordial das grandes empresas como pólos estruturantes da economia, chegou o momento de se melhorar significativamente o ambiente empresarial das PME's, incentivando a modernização das suas práticas e criando condições mais favoráveis ao investimento e ao acesso às fontes de financiamento.

É certo que é, sobretudo, à iniciativa privada que compete fazer os seus investimentos e encontrar as fontes de financiamento mais adequadas. Mas convenhamos que em Portugal, em que tudo é difícil para os pequenos investidores, já que não dispõem da capacidade e do "*know-how*" para influenciar os vectores que conduzem às decisões que procuram, há algo que tem de acontecer a breve prazo.

Há que encontrar novas formas de fomentar o empreendedorismo e de se dar um novo impulso ao crescimento económico e ao emprego, sendo, essencial, a diminuição drástica dos impostos suportados pelas PME's, com especial relevo para o pagamento do IVA na base do recibo.

Se nada for feito neste âmbito estamos certos que continuará a haver muitas ambições mas poucas iniciativas bem sucedidas.

Os nossos cumprimentos,

A Direcção

Paulo Anjos

## 2. PARLAMENTO APROVA CÓDIGO DO TRABALHO

O Parlamento aprovou este mês a proposta de revisão do Código de Trabalho e da respectiva regulamentação, que deverá entrar em vigor no próximo dia **1 de Janeiro de 2009**.

Esta proposta resultou de um acordo tripartido em concertação social e, depois de ter sido aprovada em Conselho de Ministros, foi hoje aprovada pelo Parlamento.

A proposta de lei votada prevê **alterações a nível dos contratos de trabalho, nomeadamente dos contratos de trabalho a termo, bem como a possibilidade de criação de bancos de horas, de horários concentrados e o aumento das licenças de parentalidade.**

No âmbito do contrato de trabalho, esta proposta altera a noção de contrato de trabalho, especificando que o trabalhador é uma pessoa singular e que presta a sua actividade no âmbito de organização do empregador ou empregadores.

É novamente alterada a regra relativa à **presunção da existência de subordinação jurídica** e, assim, a caracterização do contrato como contrato de trabalho, baseada aquela na verificação de alguns elementos caracterizadores de contrato de trabalho que possam actuar como indícios de subordinação. É **sancionada a dissimulação de contrato de trabalho**, pelo que a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado, passará a constituir uma contra-ordenação muito grave. Ainda no campo das sanções, às entidades consideradas reincidentes passará a ser aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Em relação ao **pagamento das coimas, é prevista a responsabilidade solidária entre os responsáveis do empregador**, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director em determinadas condições.

No tocante ao período experimental, esta proposta prevê um **período experimental de 180 dias para a generalidade dos trabalhadores**, ou seja, o dobro do tempo que está estipulado no actual Código do Trabalho. O regime em vigor para pessoal de direcção e quadros superiores não sofre alterações. No entanto, é agora previsto que não exista período experimental no contrato de trabalho, sempre que o respectivo trabalhador já tenha sido anteriormente contratado.

De acordo com a nova redacção, passam a poder ser **celebrados contratos de trabalho em que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade - «trabalho intermitente»** -, desde que as entidades empregadoras exerçam a actividade com descontinuidade ou intensidade variável.

O **contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico** de duração não superior a uma semana não fica sujeito a forma escrita, ficando o empregador obrigado a comunicar, através de um formulário electrónico, a sua celebração à Segurança Social.

São também consagradas várias alterações em relação aos contratos a termo. Assim, a **celebração do contrato a termo certo poderá ser renovado até três vezes, e a sua duração não poderá exceder os três anos, excepto nos seguintes casos:**

-18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

-dois anos, quando se tratar de lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores.

**Este limite de três anos de duração dos contratos a termo certo aplicar-se-á ao conjunto dos contratos a termo ou temporários** para o mesmo posto de trabalho, ou de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrados entre um trabalhador e o mesmo empregador ou empregadores entre os quais exista uma relação societária de domínio ou de grupo.

Em relação aos **contratos a termo incerto**, prevê-se que a sua duração nunca poderá ser superior a seis anos.

A **cessação de contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador**, impedirá nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou, ainda, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.

Em relação ao **contrato de trabalho a tempo parcial, também conhecido por «part-time»**, será considerado sempre que tenha um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. No entanto, é prevista a possibilidade dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho preverem limite máximo de percentagem do tempo completo a partir do qual o regime de duração do tempo de trabalho é qualificado como sendo de trabalho a tempo parcial.

O regime de **comissão de serviço** passa a prever também a sua aplicação a chefia directamente dependente de director-geral ou equivalente.