



Associação Nacional das Industriais de Prefabricação em Betão

CIRCULAR N.º 77/2009

Assunto: Circulares Jurídicas

Exmos. Senhores Associados,

Vimos por este meio enviar algumas Circulares Jurídicas que poderão ser de todo o interesse para a vossa Empresa e cujos temas passamos a enunciar:

- Cir. n.º 58/09 – Jurídico – A poluição informativa.
- Cir. n.º 59/09 – Jurídico – Alteração ao Código do Trabalho – N.º 30
Tipos de Empresas.
- Cir. n.º 60/09 – Jurídico – Concessão de crédito a Trabalhadores, pela Empregadora.
Contratos de crédito a consumidores.
- Cir. n.º 61/09 – Jurídico – Recursos hídricos e emissão de título de utilização
Prorrogação de prazo.
- Cir. n.º 62/09 – Jurídico – Alteração ao Código do Trabalho – N.º 31
Trabalhador – Estudante.
- Cir. n.º 63/09 – Jurídico – Certificação por via electrónica das PME
Decreto-Lei n.º 372/2007, 6 Novembro - Alterações
- Cir. n.º 64/09 – Jurídico – Os "livros" do Empregador.
- Cir. n.º 65/09 – Jurídico – Elementos de afixação obrigatória, na Empresa.
- Cir. n.º 66/09 – Jurídico – Prevenção e controlo das emissões de poluentes para a atmosfera.
Três Portarias.

Com os nossos cumprimentos.

(Iris Vilela)

Lisboa, 01 de Julho de 2009.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 58/2009

ASSUNTO : A poluição informativa

Todos nós, durante o dia de trabalho; nas horas de lazer, aos fins de semana, ou seja, constantemente, somos receptáculos ambulantes de "informação". Muita dessa informação é procurada por nós, diz respeito ao nosso trabalho. Temos, necessariamente, de ir ao encontro dela, de a procurar mas, quantas vezes ficamos confusos, desorientados, pois hoje para chegar até ela é percorrer por vezes um labirinto de informação, onde muitas vezes nos perdemos. Outra informação,

Sobre tudo e mais alguma coisa, é-nos imposta ao ligar a televisão; ao ouvir a rádio; ou, o acesso á informação escrita. Podemos não ir á procura desta informação, mas ela ali está a "berrar" aos nossos olhos e, a natural curiosidade humana leva-nos a ir atrás dela. É que, muitas vezes, não é a **novidade** da informação que está em causa, mas a **actualização** da informação. E, na maior parte dos casos, sem qualquer interesse para a n/ vida pessoal ou profissional.

Como muitos já o disseram, podemos considerar que vivemos a **Civilização da Informação**, a cultura da informação. Note-se que não estamos a falar da informação/publicidade. Estudos feitos concluíram que a leitura de 2 jornais diários; audição rádio e escassas horas á frente da televisão, ficamos expostos a 500 a 1.000 mensagens publicitárias/dia do mais variado tipo.

Tal estado de coisas só podia ter um resultado: esta enxurrada diária de informação vai entorpecendo a mente, tornando-a insensível. Daí, como reacção involuntária, temos cada vez mais dificuldade em nos concentrar no que é verdadeiramente importante e digno de registo mental. Este estado torna-nos ansiosos, nervosos, ou seja em estado de stress. Culpa-se depois a "memória", que está fraca ! Nada disso, está é saturada.

Este tipo de "desorganização" mental, está identificado como "**síndrome de fadiga informativa**". Esta designação parece-nos muito técnica. Agora, há "síndromas" para tudo ! – Preferimos chamar-lhe "**bebedeira informativa constante**". E, como aquela outra, a das bebidas alcoólicas, também afecta algo: não o fígado, mas a cabeça !

Portanto, urge que cada um de nós ponha um pouco de ordem na recepção diária de informação, desde logo na profissional. É que está demonstrado que o stress do trabalho não é deixado á porta da residência: acompanha-nos até ao lar; senta-se ai nosso lado no sofá e deita-se connosco e "jogando aos dados" na n/ cabeça não nos deixa dormir. Portanto, temos de a

gerir, --- no sentido de a controlar ----, o melhor possível, a informação. Desde logo,

Reconhecendo que temos excesso de informação e, cortando nas fontes da mesma: menos rádio, televisão, mais diálogo e mais exercício físico, --- caminhadas, contemplação, uma leitura agradável de um romance. Uma vez por semana, --- e como se perdeu esse bom hábito de jejum alimentar á 6ª feira ... ---, pratique o jejum informativo. Nada de livros técnicos, jornais, televisão, etc. Ou,

Também pode ser, corte e recorte a informação que escolheu durante a semana, de jornais, revistas, etc. Ponha em ordem o seu arquivo físico e mental, pois, ao arquivar, se quiser, pode ir fazendo exercício físico.

Faça uma recolha, em pasta, do que efectivamente cumpre reter, para não sobrecarregar o cérebro. Quando precisar de dados ou dessa informação, ela estará lá á sua espera. Não confie na "informação" via Internet. Tem tudo, e mais alguma coisa, mas raramente tem o que efectivamente lhe interessa e que tinha interesse em reter.

A poluição que paira á sua volta não é apenas do ambiente. Pior, muito pior, do que esta é a poluição informativa que afecta o "órgão" mais importante que possui: o cérebro ! O rio de informação é o mais poluído que existe e vai desaguar um mar sobrecarregado de informação, sem limite e fundo. Aprenda a nadar nesse mar de informação, construindo uma jangada de apenas o que é útil. E essa informação guarde-a para si. Seja individualista, no que refere á informação. Ela é fruto do seu trabalho, que tem o direito de "saborear" quando lhe apetecer.

Dedique mais tempo a catalogar informação, do que a recolher informação. De outra forma, afoga-se em informação, e quando precisa dela e a não agarra, porque a não encontra, entra em stress.

Bem vista as coisas, "isto" que tem entre mãos é mais uma manifestação de poluição informativa ... mas, se já sabe tudo o que aqui se contem, rasgue e deite fora; se, considera algo como útil para o futuro, retenha o essencial, e dê o mesmo destino. Não carregue ainda mais a sua jangada ...

Temos de dizer isto, dar o exemplo, porque senão seríamos como o frei Tomás !...

Não temos dúvida que a crise actual agravou-se além do previsto em grande parte por causa do excesso de informação, muitas vezes orientada para o pior sentido. A informação sobre os "vigaristas", "ladrões", está por todo o lado. Os empregadores, sérios e honestos, vegetam na sombra.

E mais não "informamos"...

Julho 2009

Carlos F. Santos Carvalho

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 59/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – **Nº30**
Tipos de empresas.

Volta e meia, ao percorrer os artigos do Código do Trabalho, encontramos referências a "microempresas", --- por ex., no nº1, artº392 ----, e, muito em especial o regime especial para as microempresas, no caso de procedimento para aplicação da sanção disciplinar do despedimento, artº358; mas,

Se quisermos ver uma referência a pequena, média ou grande empresa, então é só ir ao nº3, do artº241, do actual Código, no título das Férias. Daí,

É natural a pergunta: e como posso saber se a minha Empresa é uma micro, pequena, média ou grande Empresa ? --- O que se vai dizer, em questões laborais, já toda a gente sabe que a resposta está no próprio Código do Trabalho. Assim,

No Código/versão 2003, revogado, estavam as definições dos vários tipos de empresas no artº91. Agora,

No Código/versão 2009, no artº100. Só que,

É conveniente chamar a atenção de que houve uma alteração na definição de cada uma daquele tipo de empresa, que ao não ser considerado pode trazer consequências graves. Por exemplo, uma empresa tem 10 trabalhadores e, convencida que continuava a ser uma microempresa, --- como o era em termos do Código/versão 2003 ----, pois, para este Código, microempresa era (artº91, nº1),

"alínea a)- a que empregar no máximo 10 trabalhadores".

e portanto, considerava-se abrangido pelas "facilidades" concedidas no processo de despedimento, indicados no artº358, Código/versão 2009 e, ... fazia grossa asneira. É que,

O novo Código/versão 2009, no artº100, veio dar novas definições para todos os quatro tipos de empresa. Assim,

➔ a microempresa passou a ser aquela que "... emprega **menos de 10 trabalhadores**". Antes, como se viu referia-se "... no máximo 10 trabalhadores". É a diferença de um trabalhador, mas faz toda a diferença .

E, o mesmo aconteceu com os tipos restantes de empresas.

Assim,

- a **pequena empresa** passou a ser a que emprega "... de 10 a menos de 50 trabalhadores". Portanto, máximo de 49 trabalhadores. Antes, ía dos 11 aos 50 trabalhadores, inclusive.
- a **média empresa** a que emprega "... de 50 a menos de 250 trabalhadores". Repare, aqui antes ía dos mais de 50 ao máximo de 200 trabalhadores. Portanto, além daquela diferença inicial, alargou para 250 o número máximo de Trabalhadores nas média empresas.
- a **grande empresa** a que emprega, "... 250 ou mais trabalhadores". Portanto, grande empresa apenas será, agora, a que empregar mais de 250 trabalhadores.

Repare que estas novas "medidas" das empresas já tiveram aplicação na legislação entretanto publicada. Por exemplo, no nº1, artº4, da Portaria nº130/2009, de 30 Janeiro, lá vem dizer que

"1- A entidade empregadora, **com até 49 trabalhadores** ao seu serviço, inclusive, beneficia de uma redução de 3 pontos percentuais da taxa contributiva a seu cargo relativa aos trabalhadores que tenham 45 ou mais anos".

portanto, engloba-se aqui, na aplicação deste benefício, as micro e pequenas empresas, já de acordo com a nova definição.

Contudo, o próprio Código esqueceu-se da sua própria regulamentação e, já no que diz respeito ao Direito Colectivo, --- comissão de trabalhadores, delegados sindicais ---, já não emprega aqueles índices e regula-se, arbitrariamente, pelo número de trabalhadores, sem ter em atenção o tipo de empresa.

Portanto,

Não esqueça: o número de trabalhadores a tomar em consideração, para identificar uma micro, pequena, média ou grande empresa, sofreu alterações com o novo Código/versão 2009.

Junho 2009

Carlos F. Santos Cavicho

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 60/2009

ASSUNTO: Concessão de crédito a Trabalhadores, pela Empregadora.
Contratos de crédito a consumidores

Acaba de ser publicado o Decreto-Lei nº133/2009, de 2 Junho, para entrar em vigor a 1 Julho 2009, que veio regular os contratos de crédito a consumidores. Em princípio,

E em sede de relações laborais, parecia que não temos de nos preocupar com mais este diploma. Eles já são tantos ! ...

Acontece, no entanto, que o artº2, nº1, deste novo Diploma, cujo título é "Operações excluídas", diz que o decreto-lei **não é aplicável** aos

"h)- Contratos de crédito cujo **crédito é concedido por um empregador aos seus empregados**, a título subsidiário, sem juros ou com TAEG inferior às taxas praticadas no mercado, e que não sejam propostos ao público em geral."

Ora, acontece muitas vezes que as empresas, --- principalmente nas micro e pequenas empresas ----, emprestam dinheiro aos seus trabalhadores, o que aliás está previsto na al.f), do nº2, do artº279, do Código do Trabalho. O que não é novidade nenhuma, pois já a al.f) do nº2, do artº95, do regime anexo ao Decreto-Lei nº49.408, de 24 Novembro 19669, já o previa. Esta referência aos empréstimos resultava 8(resulta) de actual artigo 279, CT, regular, impondo que o trabalhador

"... não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela."

mas, logo no nº2, deste artigo, vem dizer que esta proibição **não se aplica**, quando o empregador faça

"f)- um abono ou adiantamento por conta da retribuição".

Quer dizer, a empregadora já pode compensar um crédito que tenha sobre o trabalhador, se este resultar de "... abono ou adiantamento, por conta de retribuição". Mas,

ATENÇÃO, o desconto que pode fazer todos os meses, para cobrar o empréstimo feito, não pode exceder, "... um sexto da retribuição", do trabalhador, no seu conjunto.

Portanto, desde que ao efectuar um empréstimo por conta de retribuição futura, a um seu trabalhador, não receba juros; ou, aplique uma TAEG (taxa anual de encargos efectiva global) inferior á taxa praticada no mercado,

Pode proceder ao desconto, faseado, nas retribuições futuras que vai pagar ao Trabalhador, do dinheiro que lhe emprestou. Mas,

Tenha em atenção que, se o trabalhador tem dívidas de várias ordem, --- inclusivé com descontos obrigatórios ordenados pelo Tribunal ---, os descontos, **no seu conjunto**, não podem exceder um sexto da retribuição do trabalhador.

Por fim, tenha em atenção que o nº3, do artº276, do Código, exige (impõe, melhor dito) que ao proceder ao pagamento da retribuição ao trabalhador lhe entregue o recibo onde, entre o mais, é obrigatório fazer constar

"..., a retribuição base e as demais prestações (...) **os descontos** ou deduções e o montante líquido a receber".

Na n/ opinião, esta referência aqui aos "descontos" nada tem a ver com o pagamento que o trabalhador, que recebeu um empréstimo do patrão, tem de fazer. Aqui, no recibo, consigna-se os descontos obrigatórios, --- para a Seg. Social; IRS; ou, outros. O pagamento do empréstimo não tem nada de ir para o recibo. No acto do pagamento o empregador retém a parte combinada (parcela) para o pagamento do empréstimo e passa um recibo, referente ao pagamento.

Se proceder assim, esta parte do desconto já não vai integrar o tal "um sexto" da retribuição , que o trabalhador terá de receber.

Junho 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 61/2009

ASSUNTO: Recursos hídricos e emissão de título de utilização
Prorrogação de prazo

Não vá o sapateiro além da chinela ... ; é certo, mas resolvemos fazer uma incursão pelo problema da ÁGUA, e o que com ela diz respeito. Razão ? – Uma única: acaba de ser publicado o

DECRETO-LEI N°137/2009, de 8 Junho, que prorrogou até 31 de Maio de 2010 o prazo para que os utilizadores de recursos hídricos, que não disponham de título que permita a utilização dos mesmos, possam apresentar á Autoridade competente o requerimento a legalizar essa utilização, como determina o n°1, art°89, do Decreto-Lei n°226-A/2007, de 31 Maio.

Após proceder a uma verificação sobre as condições em que se verifica a utilização, a referida Autoridade, a Administração da região Hidrográfica (ARN), --- vêr al.b), n°6, art°9, da lei n°58/2005, de 29 Dezembro (Lei da Água) ---, respectiva (são 10), emite o respectivo título de utilização, de acordo com o disposto no D.L. n°226-A/2007, após os pagamento de uma taxa.

Os recursos hídricos são, de acordo com o n°1, art°1, da Lei da Água, as águas superficiais, designadamente as águas interiores, de transição e costeiras, e as águas subterrâneas. A definição das mesmas vem no art°4, da referida lei. Destacamos,

As águas subterrâneas que, segundo a al.f), do art°4, são
“(...) todas as águas que se encontram abaixo da superfície do solo, na zona saturada; e e, contacto directo com o solo ou com o subsolo”.

e que merecem um especial tratamento naquela lei. Por ex., um dos programas base visa, nos termos da al.r), do n°3, art°30,

“r)- a proibição das descargas directas de poluentes nas águas subterrâneas, salvo situações específicas indicadas no n°4 (...)”.

e que são em número de seis, ali indicadas.

Portanto, nesta matéria das águas, tem os dois Diplomas fundamentais, a saber:

➡ LEI n° 58/2005, de 29 Dezembro, a chamada “Lei da Água”; e,

► DECRETO-LEI Nº226-A/2007, de 31 Maio, que regula o reconhecimento dos direitos dos utilizadores, desde que cumpram as exigências da Lei. Ora,

Como vimos, entre estas, está a obtenção do título de utilização dos recursos hídricos, procurando-se evitar a exploração descontrolada de um bem que se vai tornando escasso; e, a poluição do meio hídrico.

Quem visa apenas o lucro, insensível ao destino do planeta Terra, tudo isto são impecilhos, que se propõem ignorar. Mas,

Os restantes, podem estar interessados no que acima vai escrito.

Acontece que muitas unidades industriais exploram poços ou retiram água dos cursos de água. Nada de mal, tudo bem. Só que para estarem protegidas nessa actividade devem munir-se do título de utilização, o que uma maioria ignorou; e, tinha nos termos do nº1, artº89, o "... prazo de dois anos", para apresentar o requerimento e obter o título. Como este Dec.-Lei nº226-A/2007, entrou em vigor em 1 Junho 2007,

Esse prazo terminou a 31 Maio 2009. daí,

A publicação agora do Decreto-Lei nº137/2009, a prorrogar o prazo até

31 Maio 2010.

Seria conveniente que, o mais urgente possível tratasse de obter o título, se é um utilizador de recursos hídricos.

Antes que esqueça: constitui contra-ordenação muito grave (a pior), utilizar os recursos hídricos sem o respectivo título, --- al.a), nº3, artº81. Obrigar o infractor a repor a situação no estado anterior á infracção. A pagar uma sanção pecuniária compulsória, por cada dia de atraso no pagamento da coima (250 a 1.000 Euros) tratando-se de pessoa colectiva.

Parece-nos que tudo isto é suficientemente grave para merecer a sua atenção, se é um utilizador de recursos hídricos.

Junho 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº62/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – **Nº31**
Trabalhador - estudante

Com a intenção, louvável, de aperfeiçoar o Código do Trabalho, com a revisão feita ao mesmo com a Lei nº7/2009,

Resultou que se fizeram alterações que, pela sua dimensão ou especificidade, podem passar despercebidas. Vejamos se isso aconteceu com o estatuto do **Trabalhador-estudante**.

Desde logo, vamos apreciar a definição de quem seja trabalhador-estudante. Efectivamente, se no Código anterior tínhamos uma definição generalista, --- “ o que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino” ---,

Agora, no nº1, artº89, depois de referir novamente a frequência de qualquer nível de educação escolar, acrescentou-se

“... bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituições de ensino, ou ainda **curso de formação profissional** ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses.”

sendo de destacar, portanto, e em relação á situação anterior, a inclusão do curso de formação profissional. Mas,

Não só esta inovação. Outra, consta do nº3, artº90: acrescentou-se aqui uma frase, “... tem a seguinte **duração máxima**”, isto quando se trata do número de horas a conceder ao trabalhador para frequência das aulas. Antes, no nº2, artº149, REG/CT, não se fixava o número máximo. Daí, alguns contratos colectivos apressaram-se a conceder mais horas. Esta irresponsabilidade terminou com o novo Código. Mas,

A maior novidade/alteração consta agora do novo Código em matéria do controle de assiduidade do trabalhador-estudante ás aulas. Como já constava anteriormente, e agora da al.d), do nº3, artº90, o trabalhador-estudante que tenha um horário laboral de mais de 38 horas/samanais, tem a seguinte dispensa do trabalho para frequentar as aulas:

“Seis horas semanais”

o que, dividido pelos 5 dias/úteis de trabalho representa a perda de rendimento de mais de uma hora/dia, por parte da empregadora. Se a isto somarmos as faltas justificadas para a prestação de provas de avaliação

(exames); á licença sem retribuição com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, temos de concluir que o trabalhador-estudante sai "caro" ao seu empregador.

Ora, proteger o trabalhador-estudante é uma coisa. Aprovar o abuso do instituto, por parte daquele, é outra. Daí, no que respeita á assiduidade, --- repare, não ao aproveitamento, que é outra coisa (ver nº2, artº89; e, nº1, artº96; nº1 e nº2, artº95) ---, o novo Código inovou. Assim,

Confirmou-se um processo de controle de assiduidade que já vinha do Código anterior, com o nº3, artº96, ou seja:

"3- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes á utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência".

mas, agora introduziu-se, antes, a possibilidade de um acordo prévio entre o trabalhador-estudante e a sua Empresa. Diz o nº2, artº96:

"2- O controlo de assiduidade do trabalhador -estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar."

repare bem, exige-se um acordo prévio, entre as partes e, só na falta deste, é que funciona o esquema do nº3, acima reproduzido. Poderá perguntar-se:

Qual a razão de ser desta exigência de acordo ? --- Então o empregador não pode dirigir-se directamente á escola, sem ser necessário pedir autorização, ou acordar, com o seu trabalhador-estudante ? ---

Não, não pode. A explicação está que, se o fizesse sem autorização (o tal acordo) estava a invadir a vida privada do mesmo. E, tal comportamento não é permitido pelo artº16, do Código, cujo título é: "Reserva da intimidade da vida privada". Note, não está indicada em especial que o comportamento da Empresa, ao violar este direito do trabalhador esteja a cometer contra-ordenação, punível com coima. Mas, não esqueça que o Código Penal prevê "Dos crimes contra a reserva da vida privada" e, na nossa opinião, tal procedimento cabe na previsão do artº192, Código Penal.

Não esgotámos o tema, trabalhador-estudante, ~~mas~~ hoje ficamos por aqui.

Junho 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº63/2009,

ASSUNTO: Certificação por via electrónica das PME
Decreto-Lei nº372/2007, 6 Nov.- Alterações

O Decreto-Lei nº372/2007, de 6 Novembro, criou a "certificação por via electrónica das micro, pequenas e médias empresas" (PME).

A "certificação electrónica de PME" aplica-se às empresas

➔ que exerçam a sua actividade nas áreas sob tutela do Ministério da Economia e da Inovação (MEI)

e que necessitem de apresentar e comprovar o estatuto de PME no âmbito de procedimentos administrativos para cuja instrução ou decisão final seja legalmente ou regulamentarmente exigido; e, procedimento este

Que viria a estender-se a todas as empresas, mesmo que não exercessem a sua actividade á área não tutelada pelo MEI.

A certificação compete ao IAPMEI, IP, após a apresentação do pedido através de formulário electrónico.

Conforme consta do ANEXO, ao referido Decreto-Lei nº372/2007, --- aliás, de acordo com a Recomendação da Comissão (CE), de 6 Maio 2003, in Jornal Oficial da União Europeia, 20/5/2003, L-124/36 ---, a categoria das micro, pequenas e médias empresas,

"... é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de Euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros ". (artº2).
sendo, que decompondo agora em

- ◆ pequena empresa – é a empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros;
- ◆ micro-empresa – é a empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros.

logo, a média empresa preenche o espaço entre 50 a 250 pessoas, e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de Euros ou cujo balanço total anual não excede os 43 milhões de euros.

Ora, o Decreto-Lei nº372/2007, tem dois artigos, o 6º e o 9º, que recebem agora alterações com o

DECRETO-LEI Nº 143/2009, de 16 Junho, que nos pareceu de muito relevo. Assim, ao

ARTIGO 6º, --- cujo título é, "Procedimento para a Certificação" ---, foram acrescentados os nº5 e 6, nestes termos:

"5- No caso de uma empresa verificar, na data de encerramento das respectivas contas, que ficou aquém ou que superou, pela primeira vez e numa base anual, o limiar de efectivos ou os limiares financeiros previstos para a sua categoria, e desde que, com base numa estimativa de boa fé, preveja que, no exercício seguinte, se vai verificar situação idêntica, pode essa empresa apresentar uma declaração com vista á determinação imediata da aquisição ou da perda da qualidade micro, pequena ou média empresa."

"6- Nas situações previstas no número anterior é aplicável o disposto no nº3."

Já no **ARTIGO 9º**, --- cujo título é, "Revogação e caducidade da certificação" ---, no que refere ao nº2, que trata das situações em que a certificação é revogada, acrescentou-se mais três, que agora constam das novas alíneas f), g) e h), que se transcrevem:

"f)- Verificação da não introdução dos valores definitivos no prazo previsto, ou total discrepância entre os valores introduzidos e os valores definitivos, em caso de certificação efectuada com recurso a estimativas;

g)- Ausência de resposta do interessado, no prazo de 30 dias úteis, ao pedido de informações complementares realizado pela entidade certificadora;

h)- Ausência de resposta do interessado, no prazo de 30 dias úteis, ás questões colocadas pela entidade certificadora na sequência de averiguação ou de inquirição."

E, neste artigo 9º, alterou-se a redacção do nº5, que passou a ser a seguinte:

"5- A revogação da certificação pelo motivo referido na al.a), nº2, determina a impossibilidade, pelo período de 1 ano, de a empresa requerente obter nova certificação nos termos do presente decreto-lei".

sendo que a al.a), referida diz que a certificação é revogada quando:

"a)- se verifique a existência de falsas declarações ou outros expedientes ilícitos na sua obtenção".

Não esquecer que, em campo meramente laboral, a identificação de uma micro, pequena, média ou grande empresa, não é a acima indicada, mas a constante do artº100, do Código do Trabalho.

Junho 2009

 Carlos F. Santos Cavaleiro

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº 64/2009

ASSUNTO: Os "livros" do Empregador

Não vamos referir, claro, ao livro de actas; da contabilidade, etc.. Mas, tão só aos livros, tornados obrigatórios com o Código do Trabalho. E, não são assim tão poucos ! Vamos lembrar que deve ter os seguintes:

- **REGISTO DE TEMPOS DE TRABALHO** - situação prevista no artº202, do C.T.. Exige-se aqui que o registo deve conter:

"... a indicação das horas de início e termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana".

o que nos encaminha para o relógio de ponto, as fichas pontométricas. Portanto, o problema está resolvido por quem tenha relógio de ponto. E guarde estes registos em, pelo menos, 5 anos, --- nº4, artº202, CT.

Claro, também preenche a obrigação o registo informático, ligado ao relógio.

Algumas empresas não usam o relógio de ponto. Para estas, e para aquelas secções de empresas que não obrigam á marcação do ponto, como se vê, passa a ser necessário ter um livro, a que podemos chamar de "livro de ponto". E, conseqüentemente, ser efectuado o seu registo, nesse livro, dia a dia, das horas trabalhadas. Na n/ opinião, deixou de ser possível, de todo, de existir trabalhadores nas empresas a não marcarem "o ponto", seja qual for o processo utilizado.

O não cumprimento do exigido no artº202, constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DE HORÁRIOS DE TRABALHO** - numa situação especial, prevista no nº4, artº173, do C.T.. Prevê-se aí que o empregador pode

"4.- (...) alterar o horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano (...)"

e, aqui é que entra o livro, e daí esta chamada de atenção,

" (...) desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi consultada a Com. Trabalhadores; ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais" (se existirem)

O não cumprimento do acima expresso constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DOS TRABALHADORES EM TURNOS** - resultado do nº6, artº221, do C.T.:

"O empregador deve ter registo separado por trabalhadores incluídos em cada turno".

o que já constava do nº2, artº28, do Dec.-Lei nº409/71. Portanto, não é novidade nenhuma.

O não cumprimento do nº6, artº221, constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR** - já conhecido, na Lei anterior, agora apresentado no artº231, C.T., que diz

"1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação do trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre".

Com a obrigação de se cumprir o que consta dos nº2 a 8, deste artº231, CT.

ATENÇÃO – o não cumprimento desta obrigação constitui contra-ordenação grave.

- **REGISTO DE CONSULTAS, RESPOSTAS E PROPOSTAS**, em Segurança, Higiene e Saúde no trabalho - visa dar cumprimento ao nº7, artº275, do C.T./versão 2003. Faz parte do capítulo de informação e consulta dos trabalhadores. O Regulamento ao Código refere esta matéria nos artºs 253 a 255. Nada se diz aqui como será o Livro. Daí, compre um livro de linhas e proceda aos registos, das consultas e respostas obtidas. Acompanhará o Livro o suporte em papel das consultas e respostas.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

2.º

ATENÇÃO – estas obrigações, constantes do Código/versão 2003; e, seu Regulamento, continuam em vigor por força da al.a), nº3, artº12; e, al.m), nº6, artº12, da Lei nº7/2009, de 12 Fevereiro.

O não cumprimento desta obrigação constitui contra-ordenação leve.

- **REGISTO DE SANÇÕES DISCIPLINARES** - a ele se refere, e consideramos que só pode ser em livro, o nº1, artº332, do C.T.. Assim,

"1- O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta".

e isto abrangendo desde a simples repreensão registada; ao despedimento. Quer dizer, o registo de todos os tipos de sanções.

A não existência do Livro, e o seu não preenchimento, constitui contra-ordenação leve.

- **LIVRO DE RECLAMAÇÕES** – já agora, embora nada tenha a ver com o Código do Trabalho, voltamos a lembrar este Livro, obrigatório para quem comercie a retalho ou por grosso.

Aconselhamos a compra urgente destes Livros, para quem os não tem. Não protele por mais tempo. Ter os Livros é meio caminho andado..., para não pagar coimas, elevadas.

Deverá pôr em cada um deles um "Termo de Abertura". Termo assinado e carimbado. cada folha deve ser numerada e rubricada. No caso de não haver livro específico, deverá comprar-se um livro fino, com cerca de 20 folhas, o que será mais económico.

Claro, não se pretende com o aconselhamento dos livros obrigar a despesas, desnecessárias. Como se viu, o não cumprimento de cada uma das obrigações constitui contra-ordenação, normalmente grave. Estas, atingem por vezes milhares de Euros, --- ver o nº3, artº554, Código do Trabalho.

Se gosta e é adepto de pagar coimas e contribuir para os cofres do Estado, não ligue nenhuma ao acima apresentado ! --- Depois, não se queixe.

Junho 2009

Carlos F. Santos Carvalho

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 65/2009

ASSUNTO: Elementos de afixação obrigatória, na Empresa.

Voltamos a este assunto: tenha em atenção o que é de afixação obrigatória na sua Empresa;

Esta Circular substitui a Circular nº5/2009, elaborada na vigência do Código Trabalho/versão 2003, em Janeiro do corrente ano.

Todos os artigos referidos na presente Circular dizem respeito ao Código do Trabalho, versão 2009, que entrou em vigor a 17 Fevereiro 2009.

MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO

- ⇒ nas instalações administrativas e fabril é obrigatório a afixação, em ambos os locais de trabalho, em lugar bem visível, --- nº1, artº216, Cód. Trabalho (CT).
- ⇒ nas viaturas da empresa, se conduzidas por sócio-gerente, a sua condução fora do horário obriga a constar da mesma documento comprovativo da qualidade; e, da isenção de horário. Se conduzidas por trabalhadores, o seu horário deve constar da viatura e outro afixado na empresa; se tiver isenção, deve fazer acompanhar. Se motoristas, comprovativo da categoria e horário.

Claro, se conduzida por Trabalhador, fora do horário e não se comprovar o trabalho suplementar, pode dar direito a contra-ordenação. Se tiver isenção de horário, e se fizer acompanhar de comprovativo, não terá problemas.

~~Devem ter:~~

- ⇒ todos os horários de trabalho são de afixação permanente e actualizada.
- ⇒ Sanção: contra-ordenação leve -- nº5, artº216, CT.

MAPA DE FÉRIAS

- ⇒ deve, é obrigatório, estar afixado a partir do dia 15 Abril, de cada ano, -- nº9, artº241, CT;
- ⇒ deve, é obrigatório, estar afixado até 31 Outubro, de cada ano; -- o mesmo;
- ⇒ deve indicar o início e termo das férias, de cada trabalhador, -- o mesmo;

- ⇒ afixar no sector fabril; e, no sector administrativo. Ver artº241, CT.
- ⇒ Sanção: contra-ordenação leve ---, nº10, artº241, CT.

ORDEM DE SERVIÇO – REGULAMENTO INTERNO

- ⇒ duas manifestações distintas do "poder regulamentar".
- ⇒ as "Ordens de Serviço" devem estar afixadas, durante a sua vigência.
- ⇒ não é obrigatório que as Empresas elaborem "regulamentos internos", --- nº1, artº99, CT..
- ⇒ contudo, se o tiver feito, é obrigado a afixa-lo na sede da empresa e nos locais de trabalho , --- al.a), nº3, artº99, CT.
- ⇒ só produz efeitos depois de enviado um exemplar á ACT (ex-IGT), --- al.b), nº3, artº99.
- ⇒ Sanção: apenas no caso de não afixação do regulamento interno: contra-ordenação grave (al.a), nº3); e, leve (al.b), nº3, do artº99, CT).

INSTRUMENTOS REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA (CCT)

- ⇒ podem revestir a forma de CCT: acordos de empresa; regulamentos de extensão.
- ⇒ são publicados no Boletim Trabalho e Emprego (BTE).
- ⇒ é obrigatório que as empresas afixem, em local apropriado, a indicação dos CCT (ou outro) aplicáveis na mesma; --- nº1, artº480, CT.
- ⇒ portanto, basta afixar uma simples informação, escrita, com a indicação do CCT; ou, CCT's, que se aplicam na empresa.
- ⇒ afixação permanente e actualizada, todos os anos.
- ⇒ Sanção: contra-ordenação leve, --- nº2, artº480, CT.

EXISTÊNCIA DE POSTOS DE TRABALHO, VAGOS

- ⇒ obrigação/dever: a empresa deve afixar informação relativa á existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento. Visa informação para os contratados a termo; --- nº4, artº144, CT.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

- ⇒ o mesmo, com outro objectivo, trabalho a tempo parcial, al.a), nº2, artº156, CT.
- ⇒ atenção, informação obrigatória sempre que existam aqueles postos de trabalho.
- ⇒ Sanção: contra-ordenação leve ---, nº5, artº144; e, nº3, artº156, CT.

REPRESENTANTES TRABALHADORES NA S.H.S.

- ⇒ os Trabalhadores, ou sindicatos, podem promover a eleição dos trabalhadores que os representem nos serviços de segurança, higiene e saúde, --- artº266, REG (Lei nº35/2004).
 - ⇒ a empresa, ao receber a comunicação dos trabalhadores eleitos é obrigada a afixar a comunicação que lhe foi apresentada, --- al.b), artº267, REG.
 - ⇒ deverá juntar uma informação escrita, por si, da "... obrigatoriedade de publicação" daquela publicação no Boletim de Trabalho e Emprego --- o mesmo.
 - ⇒ afixação permanente e actualizável.
 - ⇒ Sanção: o não cumprimento constitui contra-ordenação grave ---, nº2, artº485, REG.
- ➔ **ATENÇÃO** – mantém-se em vigor esta regulamentação enquanto não for publicada a lei prevista no nº5, artº281, CT/versão 2009.

SINALIZAÇÃO

- ⇒ os sinais de segurança e de saúde no trabalho devem estar correctamente afixados (seguros); regularmente limpos e conservados, nos locais de trabalho, --- nº4, Portaria nº1.456-A/95.
- ⇒ a afixação de sinais de segurança decorre da al.h), nº2, artº240, REG (em vigor, até ser publicada lei sobre a matéria).
- ⇒ compreende sinais de proibição; sinais de aviso; sinais de obrigação; sinais de emergência; sinais de combate a incêndios.
- ⇒ Sanção: atenção, contra-ordenação grave, --- nº2, artº484, REG.

TABAGISMO

- ⇒ os locais onde é proibido fumar constam do artº4, Lei nº37/2007 , 14/8.

- ⇒ entre outros, nos locais de trabalho; locais de atendimento ao público; nas cantinas, refeitórios e bares, ou em qualquer outro local por imposição da gerência ou administração, --- al.b), c), r) e ab), nº1, artº4.
- ⇒ é obrigatório afixar avisos de proibição de fumar (dístico de fundo vermelho), --- nº1, artº6, Lei nº37/2007.
- ⇒ é obrigatório afixar avisos nos locais onde é permitido fumar (dísticos de fundo azul), --- nº2, artº6, Lei nº37/2007.
- ⇒ Sanção: atenção, quem viole o artº6 (a empresa) fica sujeita a uma coima de 2.500 a 10.000 Euros, --- alc.) nº1, artº25, da lei nº37/2007.

Como se vê, são muitas e variadas as obrigações de afixar informação escrita no interior da sua Empresa. Toda ela de carácter obrigatório, tanto assim que na maioria dos casos está logo prevista uma sanção, umas vezes leve, outras graves.

Por vezes, as Empresas resolvem ignorar estas obrigações, não obstante a chamada de atenção para as mesmas. Se é o seu caso, por favor, pelo menos dê cumprimento às seguintes, que consideramos as mais graves, no caso da sua violação, pelas coimas que podem aparecer e, pelas consequências da sua não fixação:

- ◆ Mapa de horário de trabalho;
- ◆ Mapa de férias;
- ◆ Instrumentos de Regulamentação Colectiva (CCT);
- ◆ Representantes dos Trabalhadores no serviço de Seg., Higiene e Saúde;
- ◆ Sinalização; e,
- ◆ Tabagismo.

Lembramos, por ex., que a inexistência de sinalização, seja qual for o tipo, pode ter gravíssimas consequências, por ex., agravando a sua responsabilidade no caso de acidentes de trabalho.

Não se esqueça que o Estado procura desesperadamente fontes de financiamento para contrabalançar as suas despesas, principalmente agora. Vai vê, que, dar cumprimento aos casos de afixação obrigatória não custa nada. É só uma questão de se disponibilizar a fazê-lo.

JUNHO 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR Nº 66/2009

ASSUNTO: Prevenção e controlo das emissões de poluentes para a atmosfera
Três PORTARIAS.

No D.R. nº119, 1ª série, de 23 Junho 09, foram publicadas 3 (três) Portarias sobre a prevenção e controlo das emissões poluentes para a atmosfera, a saber:

➔ **PORTARIA Nº675/2009** – fixa novos valores limite de aplicação geral (VLE gerais) aplicável às instalações industriais. Esses VLE constam do Anexo a esta Portaria, o qual anexo se desdobra em quatro itens:

- A – Valores limite de emissão geral (quadro 1);
- B – valor limite de emissão para substâncias orgânicas (quadro 2);
- C – Valores limite de emissão para substâncias cancerígenas (quadro 3 e 4); e,
- D – Metodologia de cálculo para a determinação do teor de oxigénio e dos VLE quando ocorre a junção de efluentes gasosos.

Esta Portaria entrou em vigor no dia 24 Junho 09, pelo que as instalações que iniciem o seu funcionamento após aquela data são aplicáveis os VLE previstos na mesma. As que já estejam em exploração ou em funcionamento em 24/06/09,

“... dispõem de um prazo de 3 (três) anos para se adaptarem aos VLE previstos na presente portaria (...)”, --- nº2, artº5.

➔ **PORTARIA Nº676/2009** – ainda sobre a poluição atmosférica, provocada por instalações responsáveis pela descarga de poluentes para a atmosfera. Ora, a Portaria nº80/2006, de 23 Janeiro, estabeleceu um regime de monitorização diferenciado em função do caudal máximo de poluentes, para os quais esteja fixado um valor limite de emissão (limites mínimos e máximos). Ora,

Constatou-se agora que a lista de substâncias cancerígenas se encontra desactualizada, em termos de classificação, embalagem e rotulagem de substâncias perigosas. Daí,

Vem a presente Portaria substituir a tabela nº3, do Anexo da Portaria nº80/2006, pela agora apresentada com esta Portaria.

Note-se, a Portaria entrou logo em vigor a 24 de Junho 2009.

➔ **PORTARIA Nº677/2009** – também sobre a qualidade do ar, veio o Decreto-Lei nº78/2004, de 3 Abril, determinar que através de Portaria sejam estipulados valores limite de emissão aplicáveis às diferentes fontes de emissão abrangidas. Daí,

Esta Portaria, em substituição de outras, entretanto em vigor, --- salvo o prazo de 3 anos concedido no nº1, artº7 ---, veio

“... fixar os valores limite de emissão (VLE) aplicáveis às instalações de combustão abrangidas pelo Decreto-Lei nº78/2004, de 3 Abril”.

Esta Portaria tem 4 (quatro) Anexos.

Os VLE, aí fixados, variam conforme o tipo de instalação: caldeiras; motores de combustão interna; turbinas a gás.

Naturalmente, este assunto interessa aos Srs. Directores das unidades industriais, que tenham a seu cargo velar pelas questões do ambiente.

Junho 2009

Carlos F. Santos Carvalho