

Fitch avisa para custos no IVA e nas horas de trabalho

A agência de notação financeira Fitch alerta que a descida da taxa de IVA na restauração e as 35 horas de trabalho semanais podem ter custos superiores ao previsto. A execução orçamental poderá revelar alterações significativas nos próximos tempos, depois de ter seguido uma trajetória de acordo com o definido. Se a taxa de IVA vai provocar uma quebra na receita fiscal, as referidas 35 horas deverão traduzir-se num acréscimo de custos com as horas extraordinárias.



Funcionários públicos não conseguem reformar-se

Os funcionários públicos estão a ter cada vez mais dificuldades em se reformarem. No ano passado, as saídas registaram uma quebra de mais de 30% e tudo aponta para que este ano a descida seja superior a 50%. Esta diminuição tem a ver sobretudo com as fortes penalizações que são impostas a quem pede a reforma antecipada. O Governo espera poupar cerca de 100 milhões de euros com esta estratégia até ao final do ano.



Governo quer captar investimento no Brasil

O Governo vai lançar duas missões de captação de investimento no Brasil, uma política e outra empresarial. Estas missões terão lugar nas principais cidades brasileiras, tendo em conta que há potencialidades económico-financeiras por desenvolver, na perspetiva do Executivo. Neste momento, o Brasil é apenas o nosso décimo destino exportador e está na 11ª posição enquanto fornecedor. Para António Costa é essencial estreitar bastante mais as relações entre os dois países.



Salário mínimo de 600 euros só no final da legislatura

O salário mínimo só chegará aos 600 euros no final da legislatura, o que contraria a intenção do PCP de aumentar o mesmo para esse valor, já no próximo ano. No entanto, o primeiro-ministro, António Costa, admite um aumento das pensões mais baixas. A este propósito comentou: “Há uma partilha em torno da estratégia e do objetivo de reposição e recuperação dos rendimentos das famílias.” Entretanto, a CIP já se mostrou dispo-



INÊS COELHO SIMÕES (MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS) AFIRMA

Rigidez das normas laborais prejudica a criação de emprego

“Fomentar uma verdadeira política de emprego através da flexibilização das relações laborais é um objetivo a que, na realidade, ainda nenhuma reforma genuinamente se propôs” – afirma Inês Coelho Simões. Em entrevista à “Vida Económica”, a advogada da Macedo Vitorino & Associados considera que as normas legais e a interpretação feita pelos tribunais criam um protecionismo excessivo que prejudica os próprios trabalhadores.

Como exemplo, aponta a complexidade do processo disciplinar. Para evitar a dificuldade e a incerteza que resultam da lei, as empresas recorrem ao despedimento coletivo, rescindindo um maior número de contratos de trabalho.

Para Inês Coelho Simões é fundamental que as empresas promovam políticas de recursos humanos para prevenir a conflitualidade.



“Quando o legislador ou os Tribunais acham que fazem muito bem em dificultar a vida às empresas em nome da proteção dos trabalhadores, podem estar a fazer exatamente o contrário” – considera Inês Coelho Simões.

lei, atribuindo ao trabalhador um protecionismo excessivo, acaba por não beneficiar ninguém.

Quando o legislador ou os Tribunais acham que fazem muito bem em dificultar a vida às empresas em nome da proteção dos trabalhadores, podem estar a fazer exatamente o contrário. Os potenciais empregadores retraem-se, acordam com o pesadelo da eternização da relação labo-

ral com o rapaz do 4.º andar com quem se cruzaram duas vezes na vida, e depois desatam a contratar a termo sem fundamento, recorrem a empresas de trabalho temporário para postos de trabalho permanentes ou tentam encapotar os contratos de trabalho com uma série de recibos verdes, à espera de assim não terem problemas. Erro.

Cada vez mais fácil e rapida-

mente se detetam as ilegalidades, a consequência, na grande maioria das vezes, é o reconhecimento da existência de uma relação laboral efetiva (e a consequente ilicitude do despedimento, sendo esse o caso) e lá vai o empregador para casa jurar a pés juntos que não contrata mais ninguém.

VE – Qual será a solução?
ICS – O ciclo tem que ser in-

Mudanças permanentes da legislação não são benéficas

terrompido. Primeiro, é importante que as empresas saibam que hoje em dia existem muitas opções de flexibilização da relação laboral, quer no momento da contratação, quer na pendência do contrato de trabalho. É absolutamente essencial apostar na escolha do modelo contratual certo para cada função e na adoção do regime de tempo de trabalho mais adequado para cada cargo. Depois, é importante delinear as melhores estratégias retributivas e de atribuição de compensações e benefícios aos trabalhadores, fazer uso dos incentivos e isenções fiscais e de Segurança Social que existem atualmente. Devem também ser implementadas políticas de Recursos Humanos que previnam a conflitualidade e, sobretudo, deve existir sempre a preocupação de atuar no estrito cumprimento da legislação, para se evitarem surpresas ou o recurso a paliativos, quando as asneiras já não podem ser desfeitas.

Mas tudo isto não exclui que o legislador tenha também que fazer o seu papel, que é o de olhar para a legislação laboral e para a situação do emprego no país como um todo e ter a coragem e a responsabilidade de alterar o estado das coisas. Em vez de mexer em “bocadinhos” da lei só para mostrar trabalho e desfazer tudo o que o anterior Executivo fez só para marcar posição, é preciso implementar medidas efetivamente adequadas a alterar o quadro existente. Caso contrário, mais vale não fazer mais alterações porque as mudanças permanentes da legislação também não são benéficas, a menos que isso se traduza numa efetiva mais-valia, no plano global.

Na minha opinião fomentar uma verdadeira política de emprego através da flexibilização das relações laborais é um objetivo a que, na realidade, ainda nenhuma reforma genuinamente se propôs.

VE – A rigidez é maior na cessação do contrato de trabalho a nível individual do que no despedimento coletivo?

ICS – Qualquer advogado de Direito do Trabalho lhe dirá que

pregador, para além de que depois vai ter que ser feita novamente em Tribunal, por isso se o empregador pudesse decidir manter ou eliminar esta fase, o processo demorava 1/5 do tempo e o efeito prático seria exatamente o mesmo.

VE – Este quadro legal favo-

rece o despedimento coletivo?

ICS – O que, infelizmente, acaba por acontecer na prática é que as empresas, ou porque têm medo de que a justa causa invocada para o despedimento não seja julgada suficientemente grave pelo Tribunal (e neste ponto também haveria muito a dizer sobre a incerteza

com que lidamos, por mais jurisprudência anterior em que nos fundamentemos) ou porque já fizeram 2 ou 3 processos disciplinares que se revelaram muito mais complicados do que estavam à espera, acabam por recorrer ao despedimento coletivo, juntam mais 2 ou 3 trabalhadores ao processo

porque a empresa até tem tido resultados negativos, e parece-lhes muito mais fácil fundamentar objetivamente a necessidade de terminar aqueles contratos do que passarem por um processo disciplinar que se pode transformar num suplício. É isto não é suposto acontecer, mas acontece.

PRODUTOS BANCÁRIOS E FINANCEIROS

21, 22 e 23 setembro
Lisboa
24, 25 e 26 outubro
Porto

Duração 18 horas

COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER

- Identificar os requisitos e documentação necessária para abertura de conta à ordem;
- Distinguir as diferentes modalidades de titularidade e movimentação de conta;
- Reconhecer a conta de depósito a prazo como ferramenta de apoio à gestão de tesouraria;
- Compreender os diversos meios de pagamento e de recebimento ao dispor das empresas, suas vantagens e desvantagens;
- Distinguir as principais modalidades e características do crédito a particulares e a empresas;
- Conhecer os principais serviços prestados pelos bancos

FORMADOR: ANTÓNIO FERNANDO RODRIGUES MACHADO

É Licenciado em Direito pela Universidade de Coimbra, exerceu as funções de Inspetor Bancário, Técnico de Crédito e Chefe de Divisão no setor Bancário.

Possui uma Especialização na área da Auditoria e Inspeção, com especial incidência nas disciplinas de Contabilidade Geral, Contabilidade Bancária, Auditoria e Direito Bancário.

Exerce advocacia e tem experiência como formador nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Comercial, Direito Bancário e Produtos Bancários e Financeiros no Instituto de Formação Bancária.

Organização:

VidaEconómica



Informações/Inscrições Patrícia Flores (Dep. Formação)
Vida Económica - Editorial SA.
Rua Gonçalo Cristóvão, 14 R/C - 4000-263 Porto
Tlf: 223 399 437/00 | Fax: 222 058 098
Email: patriciaflores@vidaeconomica.pt

CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

- **Conta Bancária**
 - Requisitos de Abertura de Conta; Restrições na Movimentação das Contas;
- **Modalidades de Movimentação das Contas**
- **Depósito Bancário**
 - Depósito à Ordem; Depósito a Prazo; Contas Poupança
- **Mercado Financeiro**
 - Segmentação do Mercado Financeiro; Produtos do Mercado Monetário; Produtos do Mercado de Capitais; Fundos de Investimentos
- **Meios de Movimentação de Contas**
 - Cheque; Cartões Eletrónicos; Transferências a Crédito e Débitos Diretos
- **Outros Títulos de Crédito**
 - Letra; Livrança.
- **Modalidades de Crédito a Particulares**
 - Crédito à Habitação; Locação Financeira; Crédito ao Consumo; Desconto por Financiamento; Descoberto Bancário
- **Financiamento Automóvel**
 - Crédito Automóvel; Locação Operacional; Locação Financeira; Aluguer de Longa Duração (ALD)
- **Modalidades de Crédito a Empresas**
 - Crédito para Apoio à Tesouraria; Crédito para Apoio ao Investimento; Crédito por Assinatura
- **Prestação de Serviços**
 - Operações de Prestação de Serviços Bancários
 - Seguros

Preços:
Público Geral: €400 + IVA
Assinantes: €300 + IVA