

CONSTRUÇÃO & MATERIAIS

Boletim Informativo **76**
Novembro 2011

O despedimento

Págs. 4 e 5

Fiscalidade

- Calendário fiscal de Novembro .2

Notícias

- Obras nas áreas da Defesa e Segurança mais acessíveis às PME .6
- Constituição da Plataforma Tecnológica Portuguesa da Construção .6
- Publicada reforma do Sistema de Incentivos ao Desenvolvimento Regional (SIDER) .7
- Novo sistema de compensação pela cessação de contratos de trabalho .8



POR SI E PARA SI...

Somos a primeira empresa Licenciada para exercer, na Região, a Gestão dos Resíduos de Construção & Demolição (RC&D's).

**tecnovia
ambiente**



Estrada Regional n.º 3 - 1.º, Km 8,4
9600-102 Ribeira Grande
tel.: 296 490 060 - fax.: 296 490 079
e-mail: ambiente@tecnovia.pt

www.tecnovia-acores.pt

Sendo que a realidade económica determina cada vez com mais intensidade que as empresas reestruturarem o seu quadro de pessoal perante os novos desafios, não raras vezes a manutenção de postos de trabalho impõe a necessidade de reduzir os custos fixos, designadamente, os afectos ao sector de pessoal.

Neste contexto, a redução do número de trabalhadores afectos a uma empresa poderá tomar diversas formas, as quais incidimos particularmente a nossa atenção neste nosso número de Novembro do "Construção & Materiais".

Aproveitamos ainda a presente edição para comunicar a publicação da reforma do Sistema de Incentivos ao Desenvolvimento Regional (SIDER), bem como da segunda alteração ao novo Código do Trabalho, que estabelece um novo sistema de compensação pela cessação dos novos contratos de trabalho.

Espaço ainda para informar-lhe da publicação do Decreto-Lei n.º 104/2011, diploma que visa facilitar o acesso das pequenas e médias empresas às obras nos domínios da defesa e segurança. ■

Calendário Fiscal Novembro 2011

Até ao dia 10: (IVA) Envio da Declaração Periódica, por transmissão electrónica de dados, acompanhada dos anexos que se mostrem devidos, pelos contribuintes do regime normal mensal, relativa às operações efectuadas em Setembro;

Até ao dia 10: Pagamento do IVA, a efectuar nos balcões das tesourarias de finanças ou dos CTT ou ainda (para importâncias não superiores a 99.999,99 euros), através do Multibanco, correspondente ao imposto apurado na declaração respeitante a Setembro, pelos sujeitos passivos abrangidos pela periodicidade mensal do regime normal;

Até ao dia 15: (IVA) Envio da Declaração Periódica, por transmissão electrónica de dados, acompanhada dos anexos que se mostrem devidos, pelos contribuintes do regime normal trimestral, relativa às operações efectuadas no 3º trimestre;

Até ao dia 15: Pagamento do IVA, a efectuar nos balcões das tesourarias de finanças ou dos CTT ou ainda (para importâncias não superiores a 99.999,99 euros), através do Multibanco, correspondente ao imposto apurado na declaração respeitante ao 3º trimestre, pelos sujeitos passivos abrangidos pela periodicidade trimestral do regime normal;

Até ao dia 21: Pagamento do Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA), a efectuar nas tesourarias de finanças, correspondente ao imposto apurado na declaração respeitante ao 3º trimestre, pelos sujeitos passivos abrangidos pelo regime especial dos pequenos retalhistas;

Até ao dia 21: (IVA) Entrega da Declaração Recapitulativa por transmissão electrónica de dados, pelos sujeitos passivos do regime normal mensal que tenham efectuado transmissões intracomunitárias de

bens e/ou prestações de serviços noutros Estados Membros, no mês anterior, quando tais operações sejam aí localizadas nos termos do art.º 6º do CIVA, e para os sujeitos passivos do regime normal trimestral quando o total das transmissões intracomunitárias de bens a incluir na declaração tenha no trimestre em curso (ou em qualquer mês do trimestre) excedido o montante de 100.000,00 euros;

Até ao dia 21: Entrega da declaração Modelo P2 ou da guia Modelo 1074, pelos retalhistas sujeitos ao regime de tributação previsto no art.º 60º do CIVA, consoante haja ou não imposto a pagar, relativa ao 3º trimestre;

Até ao dia 21: Entrega das importâncias retidas, no mês anterior, para efeitos de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS);

Até ao dia 21: Entrega das importâncias retidas, no mês anterior, para efeitos de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas (IRC);

Até ao dia 21: Entrega das importâncias retidas no mês anterior para efeitos do Imposto do Selo;

Durante este mês: Entrega, por transmissão electrónica de dados, do pedido de restituição do IVA pelos sujeitos passivos cujo imposto suportado, no próprio ano, noutro Estado Membro ou país terceiro (neste caso em suporte de papel), quando o montante a reembolsar for superior a 400,00 euros e respeitante a um período de três meses consecutivos, tal como refere o Decreto-Lei n.º 186/2009, de 12 de Agosto;

Até ao fim do mês: Liquidação, por transmissão electrónica de dados, e pagamento do Imposto Único de Circulação (IUC), relativo aos veículos cujo aniversário da matrícula ocorra no presente mês. As pessoas singulares poderão solicitar a liquidação em qualquer Serviço de Finanças.

Ficha Técnica

PROPRIEDADE: Associação dos Industriais de Construção Civil e Obras Públicas dos Açores . SEDE: Rua Eng.º José Cordeiro, n.º 38 - 1.º - 9500-296 Ponta Delgada
 TELEFONE: 296 284 733 . FAX: 296 284 772 . E-mail: aicopa@aicopa.pt . Internet: www.aicopa.pt

DIRECÇÃO: Albano Moniz Furtado . COORDENAÇÃO / PAGINAÇÃO: José Ventura . CONCEPÇÃO GRÁFICA: Jorge Lacerda . TEXTOS: José Ventura, Elias Pereira (Serviços Jurídicos da AICOPA)
 IMAGENS (por ordem): Retha Scholtz (capa), "ilker", "sxc.hu", Kriss Szkulatowski, "engindeniz", InCI, I.P. (www.inci.pt), CCAH (www.ccah.eu) e Sachin Ghodke (interior)/sxc.hu
 IMPRESSÃO: COINGRA Companhia Gráfica dos Açores, Lda. . PERIODICIDADE: Mensal . TIRAGEM: 300 exemplares . DISTRIBUIÇÃO: Gratuita



Palavras para quê...



DISTRIBUIDOR AÇORES: MAN S. Miguel, Lda. Ponta Delgada Telf - 296 307 173 Fax: 296 307 179

HARDOX® – a part of your success

HARDOX trata-se de uma chapa anti-desgaste com características únicas.

Após cada aplicação, este é um produto que lhe garante uma constante e extremamente elevada resistência ao desgaste. Acreditamos que contribuir para o sucesso dos nossos clientes, é uma das melhores coisas que podemos fazer.

HARDOX - um elemento do seu sucesso



DISTRIBUIDOR AÇORES:
(Entrega imediata em todas as espessuras)



**METALÚRGICA
AÇOREANA**

Ponta Delgada
Telf. 296 307 170

HARDOX®
WEAR PLATE

O despedimento

Elias Pereira
Advogado

Serviços Jurídicos da AICOPA



A crise económica e financeira que alastra o país tem as consequências sociais negativas inerentes.

A realidade económica determina cada vez com mais intensidade que as empresas reestruem o seu quadro de pessoal perante os novos desafios. Não raras vezes a manutenção de postos de trabalho impõe a necessidade de reduzir os custos fixos, designadamente, os afectos ao sector de pessoal. Neste contexto, a redução de pessoal poderá tomar diversas formas.

- O despedimento colectivo origina a cessação da relação de trabalho em relação a diversos trabalhadores e o cumprimento dos demais pressupostos legais.

Este tipo de despedimento está relacionado com a diminuição da actividade da empresa, isto é, com factores exógenos que originam a provável maior dificuldade de venda da produção efectuada.

Por outro lado, também poderá estar relacionado com causas estruturais, além do mais, o desequilíbrio económico - financeiro ou a própria reestruturação da empresa.

O despedimento colectivo pode ainda ser provocado por motivos de natureza tecnológica que implicam a introdução de novos meios de produção, quer ao nível da automatização, quer da informatização.

Os procedimentos administrativos previstos na lei salvaguardam os direitos dos trabalhadores no âmbito do exercício dos seus direitos e também das compensações a que têm direito em consequência do despedimento colectivo.

- A extinção do posto de trabalho é outra das formas de redução de pessoal e concretiza-se quando se verificarem um conjunto de requisitos: por um lado, que não seja possível o despedimento colectivo, ou seja, que não se cumpram os pressupostos que permitem a sua execução.

Por outro lado, que a causa da sua verificação não se deva a um comportamento culposos do trabalhador e que seja praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho. Por último, que não existam contratos de trabalho a termo para os postos de trabalho a extinguir.

Em suma, verificados aqueles requisitos a entidade patronal tem que fundamentar a extinção do posto de trabalho por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos conforme supra já atrás referenciados sucintamente.

- Despedimento por inadaptação só pode verificar-se com o preenchimento cumulativo de um conjunto de requisitos:

As novas tecnologias tenham sido introduzidas nos seis meses antes do início do procedimento, tenha sido efectuada formação profissional reconhecida, seja concedido um prazo de trinta dias ao trabalhador para que se adapte às novas funções sem risco, não exista outro posto de trabalho compatível com as aptidões do trabalhador e que a situação de inadaptação não decorra de falta de condições de segurança e saúde da responsabilidade da entidade patronal. Isto é, são um conjunto de exigências que pretendem proteger o trabalhador, como não podia deixar de ser, para evitar o prejuízo daquele.

No que se refere ao despedimento por iniciativa da entidade patronal o mesmo só se verifica se o trabalhador concretizar um comportamento violador dos seus deveres. Os deveres do trabalhador perante a sua entidade patronal são diversos e podem consumir-se cumulativamente ou não.

Existem violações de deveres muito comuns como sejam a desobediência ilegítima às ordens emanadas dos superiores hierárquicos ou as derivadas das faltas injustificadas. O desinteresse reiterado pelo exercício das obrigações ou a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa são também matéria susceptível de fundamentar o despedimento com justa causa.



Processo disciplinar

A violação dos deveres dos trabalhadores concede à entidade patronal a faculdade de instauração de processo disciplinar.

Qualquer que seja o não cumprimento por parte do trabalhador dos deveres que lhe são impostos por lei poderá originar a necessidade de elaboração de um inquérito prévio, quando tal seja necessário para fundamentar a nota de culpa. A nota de culpa que consiste numa comunicação por escrito enviada ao trabalhador, associada aos demais procedimentos são indispensáveis à validade do processo disciplinar.

Esta comunicação sempre que a situação do trabalhador o exija também deve ser comunicada à comissão de trabalhadores ou à associação sindical.

Se as consequências da infracção o justificarem poderá verificar-se a suspensão preventiva do trabalhador sem perda da retribuição.

O trabalhador após a recepção da nota de culpa tem o prazo de 10 dias úteis, para deduzir a sua resposta.

Nesta resposta à nota de culpa, por escrito, o trabalhador pode apresentar os elementos que considera relevantes para a sua defesa e ainda requerer a junção de documentos ou pedir diligências probatórias que se mostrem indispensáveis à descoberta da verdade.

Uma vez recebida a resposta à nota de culpa incumbe à entidade patronal garantir o pleno exercício do contraditório



com efectivação das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador.

Após a conclusão das diligências probatórias a entidade patronal comunica ao trabalhador e às demais entidades, se for caso disso, qual a sanção que decidiu aplicar a tenta a gravidade da infracção praticada, sendo certo que o processo disciplinar poderá ser arquivado se assistir razão ao trabalhador.

O despedimento sem compensação ou indemnização é apenas uma das sanções aplicáveis, sendo que a repreensão, a repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias ou a suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade são as demais que estão ao alcance da entidade patronal. ■



VANTAGENS E BENEFÍCIOS

- **Pagamento a crédito** de combustíveis e produtos e Serviços Galp Energia numa rede de 1400 postos da Península Ibérica: 800 postos em Portugal e 600 em Espanha
- Pagamento de portagens através da **Via Verde** ou do seu cartão **Galp Frota** em Portugal e através da **Via T** em Espanha.
- **Rede à sua medida**, com horários alargados de funcionamento e uma gama de produtos e serviços disponíveis, adaptados às suas necessidades.
- **PIN para maior segurança** nos abastecimentos
- Apoio na **gestão da sua frota**, a partir de <http://galpfrota.galpennergia.com>, com integração de um conjunto de serviços: facturação, consulta on-line de movimentos e entrega de relatórios de gestão, entre outros.
- **Serviços de Atendimento a Clientes 24 horas**
Portugal: 707 508 408 | Espanha: 901 101 147

Três tipos de cartão Galp Frota:

- Empresa** – associado à designação de uma empresa;
- Pessoal** – associado ao nome do utilizador;
- Veículo** – associado a uma matrícula.



Obras nas áreas da Defesa e da Segurança mais acessíveis às Pequenas e Médias Empresas (PME)



Foi publicado no passado dia 6 de Outubro, o Decreto-Lei nº 104/2011, que estabelece o regime jurídico dos contratos públicos nos domínios da defesa e da segurança, transpondo a Directiva nº 2009/81/CE, de 13 de Julho, relativa à coordenação dos processos de adjudicação de determinados contratos de empreitada, contratos de fornecimento e contratos de serviços por autoridades ou entidades adjudicantes nos domínios da defesa e da segurança.

O diploma inclui disposições em matéria de subcontratação, com vista a permitir, em especial às pequenas e médias empresas (PME), a participação nos contratos públicos nos domínios da defesa e da segurança.

O decreto-lei em causa determina que sempre que não se prevejam normas específicas, aplica-se o regime geral do Código dos Contratos Públicos (CCP). Mais ainda, as normas sobre os procedimentos classificados são inovadoras e especiais em relação ao CCP e, por razões de segurança, tais procedimentos estão subtraídos à tramitação por via de plataforma electrónica de contratação pública.

O referido diploma entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2012, procedendo à revogação do Decreto-Lei nº 33/99, de 5 de Fevereiro. ■

Fonte: AICCOPN

Formalizada a constituição da Plataforma Tecnológica Portuguesa da Construção (PTPC)

No passado dia 25 de Outubro teve lugar, nas instalações do LNEC - Laboratório Nacional de Engenharia Civil, sob a presidência do Instituto da Construção e do Imobiliário, I.P. (InCI), a Assembleia de Constituição da Associação "Plataforma Tecnológica Portuguesa da Construção" (PTPC), na qual foram aprovados os respectivos Estatutos.

A escritura notarial de constituição da PTPC foi outorgada no dia seguinte, 26 de Outubro de 2011, como pessoa colectiva de direito privado, de tipo associativo e sem fins lucrativos, tendo como missão a promoção da reflexão sobre o sector e a implementação de iniciativas e projectos de investigação, desenvolvimento e inovação, que possam contribuir para o incremento da respectiva competitividade no quadro geral da economia, congregando e promovendo a cooperação entre empresas, entidades do Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN), associações, federações, confederações, entidades públicas ou privadas, do sector da construção e obras públicas ou com ele ligadas.

Na Assembleia de Constituição foi deliberado realizar, no Auditório do LNEC, no próximo dia 23 de Novembro, pelas 10 horas, a 1ª Assembleia Geral da PTPC, na qual serão eleitos os respectivos órgãos sociais e, pelas 15 horas, uma sessão pública de apresentação da PTPC.

A PTPC já tem sítio na internet, em www.ptpc.org.pt, no qual estão disponíveis informações adicionais sobre a mesma.

As Plataformas Tecnológicas são fóruns de discussão num determinado domínio técnico-científico, cujo objectivo chave é promover o crescimento, a competitividade e a sustentabilidade de um sector industrial, e englobam entidades públicas e privadas, desde universidades e centros de investigação a empresas e assumem o desafio de definir uma Agenda de Investigação Estratégica, focada nas necessidades de investigação, e de avanço tecnológico, da indústria, das quais depende o crescimento e a competitividade do sector. ■

Fonte: InCI, I.P.



Foto: InCI, I.P. (www.inci.pt)

Publicada reforma do Sistema de Incentivos ao Desenvolvimento Regional (SIDER)



Foi publicado em Diário da República (n.º 212 - 1ª Série) no dia 4 do corrente mês de Novembro, o Decreto Legislativo Regional n.º 20/2011/A, diploma que procede à reforma do Sistema de Incentivos para o Desenvolvimento Regional dos Açores, introduzindo um conjunto de alterações que visam permitir uma ainda maior simplificação de procedimentos, assim como uma maior celeridade a todos os processos de candidatura. O novo diploma prevê a majoração dos

apoios até aqui existentes, assim como um novo escalão de apoio às candidaturas oriundas das ilhas do Pico e do Faial.

Segundo o Secretário Regional da Economia, Vasco Cordeiro, a reforma que agora entra em vigor permitirá “que exista mais um instrumento de apoio às nossas empresas, numa fase em que este tipo de apoios assume ainda maior importância para as ajudar a enfrentar os desafios actuais”.

Além disso, refere, “esta reforma não ajuda apenas as empresas, ela permite também, por criar melhores condições de investimento em todas as ilhas, que o SIDER se afirme como um mecanismo que contribui para a criação de emprego seguro”.

A par desta reforma agora publicada, e de acordo com o anunciado recentemente pelo Secretário Regional da Economia, o Governo dos Açores irá também introduzir uma norma no próximo Orçamento que permite agilizar o pagamento, aos empresários, dos apoios candidatados a este sistema. Segundo Vasco Cordeiro, as alterações a introduzir, e que concretizam já uma evolução em relação ao diploma publicado, “vão permitir que os empresários passem a poder apresentar, durante a execução do investimento, dez pedidos para pagamento de despesas”, enquanto o máximo anteriormente previsto era de seis.[...]

A reforma do SIDER, que mereceu o parecer favorável de todos os parceiros sociais consultados, entre os quais a AICOPA, permite, ainda “a possibilidade de um conjunto mais vasto de actividades ser agora também englobado pelo sistema” o que se traduz num reforço muito significativo das possibilidades de investimento em todas as ilhas, dando assim resposta a um número maior de empresários.

Entre as alterações introduzidas, saliente-se o aumento dos prazos de financiamento, de dez para 12 anos, no caso dos projectos de investimento superiores a quatro milhões de euros, assim como do prazo de carência dos subsídios reembolsáveis de três para quatro anos, o que permite também dar uma resposta aos empresários regionais que têm assim melhores condições para a execução dos projectos.

O Subsistema para o Desenvolvimento Local passará a incluir os apoios aos projectos de investimento no sector da restauração, que até aqui se encontravam inseridos no subsistema de Desenvolvimento do Turismo, e actividades que não se encontram actualmente enquadradas no SIDER, como são os casos de actividades dos centros de ocupação dos tempos livres, serviços de amas, entre outros.

Ainda neste âmbito, o limite de investimento permitido nos projectos de promoção da segurança e qualidade alimentar passa dos actuais 60.000,00 euros para os 80.000,00 euros.

Além deste aspecto, os projectos de urbanismos comercial passa a ser promovidos por estruturas associativas do comércio, destinando-se à qualificação do espaço público envolvente ao comércio, incluindo a modernização de fachadas dos estabelecimentos comerciais.

Com as alterações introduzidas no SIDER será igualmente permitido que os promotores de projectos de investimento inferiores a 200 mil euros tenham a possibilidade de escolher entre o Governo ou as câmaras de comércio como entidades responsáveis pela análise e posterior acompanhamento da execução dos projectos. ■



Notícias

Segunda alteração ao Código do Trabalho:

Novo sistema de compensação pela cessação de contratos de trabalho

Foi publicada a Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro, que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, revisto pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

O diploma explicita que se consideram “novos contratos de trabalho”, aqueles que sejam celebrados após o dia 1 de Novembro de 2011, data da entrada em vigor do referido decreto-lei.

Assim, o (“**Compensação para novos contratos de trabalho**”) determina o seguinte:

Destacamos em particular o novo artigo 366º-A, referente à compensação da cessação para os novos contratos:

[...] «1 - Em caso de despedimento colectivo referente a novos contratos de trabalho, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal;
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- d) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3 - A compensação é paga pelo empregador, com excepção da parte que caiba ao fundo de compensação do trabalho nos termos de legislação própria.

4 - No caso de o fundo de compensação do trabalho não pagar a totalidade da compensação a que esteja obrigado, o empregador responde pelo respectivo pagamento e fica sub-rogado nos direitos do trabalhador em relação àquele em montante equivalente.

5 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

6 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador e do fundo de compensação do trabalho a totalidade da compensação pecuniária recebida.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.» [...]

Refira-se que o “fundo de compensação do trabalho”, previsto em diversas normas do Decreto-Lei em apreço, tem como objectivo suportar parte dos montantes devidos aos trabalhadores pela cessação dos contratos de trabalho. Porém, a entrada em vigor do referido “fundo de compensação” dependerá de aprovação de legislação regulamentar futura. ■



Circulares

Outubro 2011

79 - Legislação Coeficiente de actualização de renda dos diversos tipos de arrendamento para vigorar em 2012;

80 - Diversos Editada nova norma para estruturas de betão;

81 - Concursos Públicos Câmara Municipal de Angra do Heroísmo (rectificação), Secretaria Regional da Educação e Formação (rectificação). Direcção Regional da Cultura e Câmara Municipal de Ponta Delgada (rectificação);

82 - Concursos Públicos Câmara Municipal de Angra do Heroísmo (rectificação), ANA - Aeroportos de Portugal, S.A. (rectificação), Câmara Municipal de Vila Franca do Campo (2 rectificações), Secretaria Regional do Ambiente e do Mar, Secretaria Regional da Educação e Formação e Culturpico - Equipamentos e Projectos para o Desenvolvimento do Município das Lajes do Pico, E.M.M..