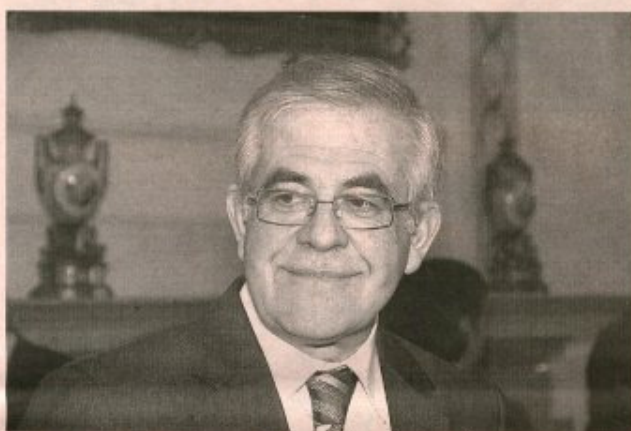


Conferência RFF & Associados "OE 2013: Propostas Fiscais"

A Rogério Fernandes Ferreira & Associados irá realizar a conferência, em Lisboa e no Porto, com o tema "OE 2013: Propostas Fiscais". O evento tem lugar em Lisboa no Palacete Tivoli, a 22 outubro, entre as 9h e as 12h30, e em 7 de novembro, no Porto, na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, em igual horário. As conferências estão sujeitas a inscrição prévia.

ESPECIALISTAS PRESENTES NO SEMINÁRIO "MOBILIDADE SUSTENTÁVEL" ADMITEM

Uso da bicicleta e percursos pedonais podem melhorar mobilidade urbana



"Devemos planear melhor a relação do espaço urbano com a mobilidade das pessoas", reforça Oliveira Fernandes, presidente da AdEPorto.

É preciso planear melhor a relação do espaço urbano com a mobilidade das pessoas. Os obstáculos a nível de circulação podem ser resolvidos através de modos mais suaves de circulação, como andar a pé e de bicicleta. Esta é a opinião de vários especialistas durante o seminário "Mobilidade Sustentável", onde se analisou a escassez de financiamento e as soluções para o futuro dos transportes.

FERNANDA SILVA TEIXEIRA
fernandateixeira@vidaeconomica.pt

"O financiamento é, sem dúvida, um 'gargalo' decisivo contra o desenvolvimento de novas soluções de futuro em termos de mobilidade e de transportes", afirmou à "Vida Económica" Eduardo Oliveira Fernandes, no rescaldo do seminário "Mobilidade Sustentável", organizado no âmbito da Semana Europeia da Mobilidade 2012 e que decorreu no Pequeno Auditório do Rivoli Teatro Municipal, no Porto.

Desafiado a apontar novas formas de financiamento para assegurar a sustentabilidade económica do atual sistema de transportes, o presidente do conselho de administração da AdEPorto - Agência de Energia do Porto escusou-se a adiantar soluções alegando "não ser este o momento, agora e aqui, para fazer considerações numa 'área tão movediça' como a da economia".

Já Álvaro Costa defende que mais importante que encontrar novas formas de financiamento é "reduzir as necessidades de mobilidade em sistemas que exigem investimento". Para tal, o docente da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto acredita que se deve "olhar mais para as relações entre o uso do solo e os transportes", tomando "decisões diferentes" no que ao uso do solo diz respeito, e aproveitar a "oportunidade de pensar noutros que também são importantes e exigem menores investimentos".

Questionados acerca de quais os maiores pecados do sistema de transportes e mobilidade da Área Metropolitana do Porto, ambos os especialistas denunciam a "falta de visão integrada", sendo que se deveria "planear melhor a relação do espaço urbano com a mobilidade das pessoas", por forma a que os obstáculos a nível de circulação por "modos suaves", andar a pé e de bicicleta "fossem resolvidos", tornando esta uma "solução mais generalizada do que é atualmente", explica Álvaro Costa.

Ainda assim, as soluções "não serão só da cidade mas deverão englobar a área metropolitana", salienta Oliveira Fernandes. Para o responsável da AdEPorto, estas deverão passar, desde logo, por aquelas que "contrariem e/ou corrijam carências já identificadas", como "a ocupação dispersa do território, os muitos atores presentes nesta área, a legislação contraditória e as dificuldades na coordenação institucional". "Outras estão a caminho, como o alargamento do Andante. E outras deverão ter uma expressão mais significativa no próximo futuro, nomeadamente, no que respeita à mobilidade "suave", isto é o favorecimento do uso da bicicleta e dos percursos pedonais urbanos, entre outras",

Produtos Airfree integram central de compras Sorefoz

Os esterilizadores de ar Airfree passam a estar disponíveis também na central de compras Sorefoz, permitindo que, através das insignias Tien 21 e Confort, possam ser comercializados em mais de 300 lojas do canal "tradicional". Este facto "possibilita uma maior difusão dos nossos produtos e um mais fácil acesso, por parte do consumidor, à aquisição dos aparelhos Airfree", refere fonte da marca.



RICARDO MEIRELES VIEIRA
Advogado - Gabinete de Advogados
Artur Vilar, Luís Carneiro & Associados
avlc@avlc-advogados.com
www.avlc-advogados.com

A contratação de trabalhadores estrangeiros

Nesta fase de expansão da empresa, pretendemos contratar, com urgência, para o lançamento de uma nova atividade situada no norte, dois trabalhadores, um de nacionalidade de um estado-membro da União Europeia e outro não. Devemos observar algumas formalidades específicas para a admissão destes colaboradores?

Por vezes, a urgência na admissão de colaboradores poderá levar a (custosos) lapsos. Por isso, no momento da contratação, os empregadores devem ter presentes as formalidades específicas que cada tipo de trabalhador exige.

No caso em apreço, pretende contratar-se dois trabalhadores estrangeiros, um nacional de um estado membro da União Europeia e o outro não. Isto implica que, apesar de ambos serem trabalhadores estrangeiros, o processo de admissão dos dois poderá ser distinto.

O artigo 5.º do Código do Trabalho estabelece uma série de condições para a celebração de um contrato de trabalho com um trabalhador estrangeiro ou apátrida. Com efeito, o n.º 1 deste artigo estabelece que o contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro está sujeito a forma escrita e deve conter as seguintes indicações:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- Atividade do empregador;
- Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- Local e período normal de trabalho;
- Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- Datas da celebração do contrato e do início da prestação de atividade.

Todavia, o n.º 6 do mesmo normativo consagra que o disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

Desta forma, no caso em apreço, o trabalhador nacional de um estado membro da União Europeia não terá de celebrar um contrato de trabalho com as formalidades exigidas pelo artigo 5.º CT, podendo o contrato de trabalho, inclusivamente, adotar a forma verbal. Só assim não será se o tipo de contrato de trabalho celebrado com o colaborador pressupor a forma escrita, o que acontece, por exemplo, nos contratos de trabalho a termo certo motivados pelo lançamento de uma nova atividade.

Quanto ao colaborador nacional de estado não membro da União Europeia, à partida, a contratação deverá seguir as regras supra mencionadas.

Importa aqui sublinhar a necessidade de mencionar, no contrato de trabalho, a referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português. Isto porque, caso o contrato seja celebrado com um trabalhador que se encontra no território português em situação ilegal, a empresa poderá ser sancionada, inclusivamente no capítulo penal.

De facto, a angariação de mão de obra que se encontre em situação ilegal em Portugal pode ser criminalmente punida. O artigo 185.º, n.º 1, da Lei 23/2007, de 4 de julho, preceitua que quem, "com intenção lucrativa, (...), aliciar ou angariar com o objetivo de introduzir no mercado de trabalho cidadãos estrangeiros não habilitados com autorização de residência ou visto que habilite o exercício de uma atividade profissional é punido com pena de prisão de 1 a 4 anos". Importa, pois, que os empregadores que contratam colaboradores estrangeiros garantam a licitude da admissão destes, sob pena de poderem vir a ser responsabilizados por esse processo de recrutamento.

Quanto a formalidades que a empresa deve adotar para admissão dos colaboradores, note-se que, por força do disposto no artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social (comumente denominado Código Contributivo), as entidades empregadoras devem, através de qualquer meio escrito ou online, no sítio da Internet da segurança social, informar a Segurança Social da contratação dos trabalhadores.

Dispõe o n.º 2 do referido normativo que esta comunicação deve ser efetuada:

Nas vinte e quatro horas anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho;

Nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade sempre que, por razões excecionais e devidamente fundamentadas, ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração ou à prestação de trabalho por turnos, a comunicação não possa ser efetuada no prazo previsto na alínea anterior.

Por fim, importa sublinhar que, com a aludida comunicação, a entidade empregadora deve informar a instituição de segurança social acerca do número de identificação de segurança social do trabalhador, se o houver, se o contrato de trabalho é a termo resolutivo ou sem termo e os demais elementos necessários ao enquadramento do trabalhador.