

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

NORMAS DE EXECUÇÃO DO OE PARA 2022

Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12-8

Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado (OE) para 2022, aprovado pela Lei n.º 12/2022, de 27-6 (Lei do Orçamento do Estado).

De entre as várias “disposições específicas em matéria de gestão de pessoal” contidas no seu Capítulo IX (formado pelos artigos 135.º e seguintes), cabe destacar:

1. Valorizações remuneratórias dos trabalhadores das empresas do sector público empresarial e das entidades independentes (artigo 135.º)

1.1 As empresas do sector público empresarial e as entidades independentes devem dispor de instrumentos que prevejam mecanismos de valorização dos seus trabalhadores, de desenvolvimento de carreiras e de avaliação do desempenho com diferenciação de mérito, bem como de eventual atribuição de prémios de desempenho, aprovados nos termos do artigo 25.º do DL n.º 133/2013, de 3-10 (regime jurídico do sector público empresarial).

1.2 Tais mecanismos, quando não sejam regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, ou noutros instrumentos legais ou contratuais vigentes, podem ser previstos em regulamento interno, desde que o mesmo seja igualmente aprovado nos termos do artigo 25.º do DL n.º 133/2013, de 3-10.

1.3 Os atos praticados em violação destas regras “são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade financeira”.

1.4 Com vista à efetivação de tal responsabilidade financeira, “consideram-se pagamentos indevidos as despesas realizadas” em violação das regras que antecedem.

2. Contratação de trabalhadores por empresas do sector público empresarial (artigo 141.º)

2.1 As pessoas coletivas de direito público, ainda que dotadas de autonomia administrativa ou de independência estatutária, e as empresas do sector público empresarial podem proceder, no âmbito da respetiva autonomia de gestão, ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, à conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado, bem como à celebração de acordos de cedência de interesse público com trabalhadores de entidades abrangidas pelo âmbito de aplicação da Lei n.º 35/2004, de 20-6 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP), desde que expressamente autorizados no ato de aprovação do plano de atividades e orçamento.

2.2 A proposta de plano de atividades e orçamento deve ser acompanhada do mapa de pessoal da entidade, com a caracterização dos respetivos postos de trabalho, desagregados por carreira, categoria e área de especialidade, quando aplicável, evidenciando os postos previstos, ocupados e não ocupados.

2.3 O recrutamento a que se refere o n.º 2.1 deve ser sustentado na análise custo-benefício integrada no plano de atividades e orçamento aprovado, devendo, no momento em que ocorre, “estar reunidos os seguintes requisitos”, sendo o correspondente comprovativo submetido no Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira (SIRIEF):

- a proposta de orçamento anual e plurianual ter incluídos os encargos decorrentes do recrutamento, evidenciando o impacto no ano da contratação e no respetivo triénio, com identificação do montante remuneratório dos trabalhadores a contratar, tendo por referência a base da respetiva carreira e categoria profissional prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou em regulamento interno, ou, quando não exista, a menor remuneração base que vinha sendo paga na empresa para o exercício da mesma categoria profissional, devendo esta assegurar a inexistência de práticas discriminatórias em matéria salarial;
- existência de dotação orçamental para despesas com pessoal;
- o recrutamento seja considerado imprescindível, tendo em vista a prossecução das atribuições e o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público da respetiva entidade;
- ser impossível satisfazer a necessidade de recrutamento identificada com recurso a trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste diploma, já se encontrem colocados em situação de valorização profissional ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade, salvo no caso de empresas do sector empresarial do Estado;
- cumprimento, atempado e integral, dos deveres de informação previstos na Lei n.º 104/2019, de 6-11 (relativa ao Sistema de Informação da Organização do Estado);
- cumprimento dos demais requisitos legais aplicáveis.

2.4 São nulas as contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto nos números anteriores.

2.5 O regime estabelecido neste artigo 141.º “prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias”.

3. Substituição de trabalhadores em empresas do sector público empresarial (artigo 142.º)

3.1 O órgão máximo de gestão de empresa do sector empresarial do Estado tem competência para celebrar contratos de trabalho sem termo para substituição, para a mesma função, de trabalhadores que cessem o vínculo de emprego por causa não imputável à empregadora e que desempenhem tarefas correspondentes a necessidades permanentes, devidamente justificadas, desde que a remuneração do trabalhador a contratar:

- corresponda à base da respetiva carreira e categoria profissional prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou em regulamento interno ou
- represente um custo anualizado igual ou inferior ao custo anualizado com o trabalhador substituído.

3.2 Para tanto, a empresa deve assegurar a inexistência de práticas discriminatórias em matéria salarial e, para dar cumprimento à primeira das condições enunciadas no número anterior, quando não exista um regulamento de carreiras aplicável, deve considerar a menor remuneração base que vinha sendo paga na empresa para o exercício da mesma categoria profissional.

3.3 Para efeitos do previsto no n.º 3.1 e em situações excecionais devidamente fundamentadas, a empresa poderá proceder à substituição de um trabalhador por um número igual ou superior, desde que correspondentes a necessidades permanentes, e desde que o custo anualizado das novas contratações seja igual ou inferior ao custo anualizado com o trabalhador ou trabalhadores substituídos.

3.4 A substituição de trabalhadores regulada neste artigo 142.º não pode resultar num aumento da dotação global de trabalhadores da empresa, nem dos gastos com pessoal face ao ano anterior, devendo estar preenchidos, no momento do recrutamento, e com as necessárias adaptações, os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 141.º (v. acima o n.º 2).

3.5 Este regime não se aplica às entidades públicas empresariais integradas no SNS.

Entrou em vigor a 13-8-2022.

TRANSPOSIÇÃO DA DIRETIVA 2019/1 | ALTERAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DA CONCORRÊNCIA

Lei n.º 17/2022, de 17-8

Transpõe a Diretiva (UE) 2019/1, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-12-2018, que visa atribuir às autoridades da concorrência dos Estados-Membros competência para aplicarem a lei de forma mais eficaz e garantir o bom funcionamento do mercado interno, alterando o regime jurídico da concorrência, aprovado pela Lei n.º 19/2012, de 8-5, que republica em anexo, e os estatutos da Autoridade da Concorrência (AdC).

E contém várias soluções com incidência nas relações laborais, a saber:

1. Poderes de busca, exame, recolha e apreensão da AdC (artigo 18.º)

Inclui no elenco exemplificativo de prerrogativas atribuídas à AdC “no exercício de poderes sancionatórios”:

- solicitar a qualquer representante ou trabalhador da empresa esclarecimentos necessários ao desenvolvimento das diligências que integram tal elenco (acesso a instalações, dispositivos ou equipamentos, inspeção de livros ou registos, acesso a informações, obtenção de cópias ou extratos de documentos, apreensão ou selagem dos mesmos, entre outros);
- inquirir, no decurso dessas mesmas diligências, qualquer representante ou trabalhador da empresa, sobre factos ou documentos relacionados com o objeto e a finalidade da busca, registando as suas respostas (aplicando-se, nesta hipótese, “com as devidas adaptações”, o estabelecido no novo artigo 17.º-A, relativo a “poderes de inquirição”).

2. Buscas domiciliária e outras pela AdC (artigo 19.º)

2.1 Permite e regula a realização de busca domiciliária,

sem aviso prévio (mas sempre autorizada por juiz de instrução), em caso de “fundada suspeita de que existem, no domicílio de sócios, de membros de órgãos de administração e de trabalhadores da empresa, provas de violação grave dos artigos 9.º, 11.º e 12.º da presente lei” ou dos artigos 101.º ou 102.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), todos relativos a práticas restritivas da concorrência.

2.2 Torna aplicáveis tais regras, “com as necessárias adaptações”, às “buscas a realizar noutros locais, instalações, terrenos ou meios de transporte de sócios, membros de órgãos de administração e trabalhadores da empresa”.

3. Poderes da AdC em matéria de inspeção e auditoria (artigo 64.º)

3.1 Mantém a permissão, já vigente, de a AdC “efetuar inspeções e auditorias a quaisquer empresas ou associações de empresas”, as quais serão “notificadas às empresas e associações de empresas com a antecedência mínima de 10 dias úteis relativamente à sua realização”.

3.2 Prevê expressamente que “os representantes legais da empresa, bem como os trabalhadores e colaboradores são obrigados a prestar toda a colaboração necessária para que os trabalhadores e outras pessoas mandatadas pela AdC” possam exercer tais poderes.

4. Dispensa da coima aplicável (artigo 77.º)

Determina que “a AdC concede dispensa da coima aplicável” à empresa que, cumulativamente, cumpra as condições enunciadas nas várias alíneas do seu n.º 2, entre as quais se inclui “colocar os dirigentes, membros do órgão de administração e trabalhadores” à sua “disposição para efeitos de inquirições” e de “enviar esforços razoáveis no sentido de colocar os antigos dirigentes, membros do órgão de administração e trabalhadores” também “à disposição da AdC para os mesmos efeitos”.

Entra em vigor a 16-9-2022.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2022. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.