

Boletim Laboral Portugal



SETEMBRO 2024

LEGISLAÇÃO

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro

Aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), o qual constitui o instrumento enquadrador para apoio aos processos de gestão de recursos humanos na Administração Pública, designadamente no que se refere (i) à caracterização dos postos de trabalho dos mapas de pessoal dos órgãos e serviços da Administração Pública; (ii) aos procedimentos concursais de recrutamento e seleção; (iii) à formação e desenvolvimento profissional e (iv) à avaliação do desempenho.

Entra em vigor a 21 de setembro.

ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO DE TRABALHADORES E DESEMPREGADOS IMIGRANTES

Portaria n.º 218/2024/1, de 23 de setembro

Cria e regula o Programa INTEGRAR, que consiste na definição de um conjunto de medidas que reforcem as condições de acesso ao emprego dos imigrantes de países terceiros inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP).

Visa pois promover o acolhimento e a integração de trabalhadores e desempregados imigrantes, minorando as limitações culturais na procura ativa de emprego e desenvolvendo competências sociais e profissionais facilitadoras da entrada no mercado de trabalho, nomeadamente através das medidas ativas de emprego.

São elegíveis os nacionais de países terceiros, inscritos no IEFP, que se encontrem desempregados ou à procura do primeiro emprego ou se encontrem empregados e inscritos no mesmo IEFP, com vista à mudança de emprego ou acesso a formação profissional.

Entra em vigor a 24 de setembro de 2024.

ESTÁGIOS - APOIO À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE JOVENS E DESEMPREGADOS

Portaria n.º 219/2024/1, de 23 de setembro

Cria e regula a medida Estágios INICIAR, que consiste no apoio à inserção no mercado de trabalho de jovens e de outros desempregados com qualificação de nível 4 ou 5 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nos termos da Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.

Para este efeito, considera estágio o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, que não pode consistir na ocupação de postos de trabalho, e exclui expressamente do âmbito de aplicação os estágios curriculares de quaisquer cursos.

Produz efeitos a 24 de setembro de 2024 e aplica-se às candidaturas apresentadas após a sua entrada em vigor.

criação de emprego estável

Portaria n.º 220/2024/1, de 23 de setembro

Cria e regula a medida +Emprego, que consiste na concessão à entidade empregadora (mediante o preenchimento dos requisitos, procedimentos e critérios previstos na Portaria) de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho sem termo, a tempo completo, com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP).

Estatui a Portaria que, entre outras condições, a concessão do apoio financeiro determina a obrigação de manter o contrato de trabalho apoiado e o nível de emprego alcançado durante pelo menos 24 meses a contar do primeiro mês de vigência do contrato apoiado em cada candidatura.

No âmbito da medida, a entidade empregadora tem direito a um apoio financeiro à contratação correspondente a 12 vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS), o qual pode ser majorado em 35% nas situações previstas no n.º 2 do artigo 11.º da Portaria.

Revoga a Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro, na sua atual redação.

Produz efeitos a 24 de setembro de 2024 e aplica-se às candidaturas apresentadas após a sua entrada em vigor.

atração e retenção de talento de jovens qualificados no mercado de trabalho

Portaria n.º 221/2024/1, de 23 de setembro

Cria e regula o programa +Talento, que consiste na concessão de apoios financeiros pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) e que compreende as medidas “Estágios +Talento” e “Emprego +Talento”.

A medida Estágios +Talento consiste no apoio à inserção no mercado de trabalho de jovens desempregados com idade igual ou inferior a 35 anos

e com qualificação igual ou superior ao nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nos termos da Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho, através do desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, não podendo consistir na ocupação de postos de trabalho (e ficando excluídos do âmbito de aplicação os estágios curriculares de quaisquer cursos e os estágios cujo plano requeira perfil de formação e competências nas áreas da medicina e da enfermagem).

A medida Emprego +Talento consiste na concessão, à entidade promotora, de um apoio financeiro à celebração de contratos de trabalho sem termo com jovens desempregados com idade igual ou inferior a 35 anos com qualificação igual ou superior ao nível 6 do QNQ (incluindo os que tenham emigrado de forma permanente há pelo menos 12 meses, e cuja retribuição estabelecida no contrato seja igual ou superior ao nível remuneratório de entrada de um licenciado na carreira geral de técnico superior na Administração Pública).

Revoga a Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto (na sua atual redação) e a Portaria n.º 187/2023, de 3 de julho (também na sua atual redação).

Produz efeitos a 24 de setembro de 2024 e aplica-se às candidaturas apresentadas após a sua entrada em vigor.

Jurisprudência

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO – PROPORCIONALIDADE DA SANÇÃO

AC. TRL de 03/07/2024 / Proc. n.º 3525/23.6T8ALM.L1-4 (Relatora Paula Pott)

Revoga decisão proferida em primeira instância, considerando procedente o recurso interposto pela autora, uma trabalhadora farmacêutica, contra a ré empregadora, titular de uma farmácia, em ação especial que visou a impugnação do despedimento da mesma, decretado por alegada quebra dos seus deveres de obediência e de lealdade, numa situação em que, comprovadamente, a autora se aproveitou da circunstância de ser trabalhadora da ré “para registar no seu cartão Saúde um elevado número de compras de clientes da farmácia, gerando uma situação de conflito de interesses entre a empregadora e a trabalhadora no que respeita à atribuição e rebate de um número de pontos muito mais elevado do que seria previsível para a recorrida e possível por parte de outro cliente singular, titular do cartão Saúde”.

Na apreciação da justa causa, a Relação de Lisboa, embora reconhecendo comportamentos infratores à autora, praticados de forma dolosa e continuada ao longo de um ano e dois meses, entendeu, ainda assim, que a aplicação mais gravosa da sanção de despedimento não foi proporcional à gravidade das infrações, porquanto “em primeiro lugar, não se apurou que a infracção praticada pela recorrente tivesse consequências graves para a recorrida; em segundo lugar, apesar da violação dos deveres de obediência e lealdade, o arrependimento da recorrente, ao pôr termo à infracção espontaneamente, antes de a mesma ser conhecida pela recorrida, revela que a relação de confiança entre a empregadora e a trabalhadora não está irremediavelmente comprometida; em terceiro lugar, independentemente de ser aplicável o prazo de prescrição de 1 ano (...) ou o prazo de prescrição da lei penal, o certo é que se apurou um distanciamento de mais de um ano entre a infracção e a sanção, o que não se adequa ao carácter e aos fins, essencialmente preventivos e não retributivos, da sanção disciplinar”.

Considerou ainda a Relação, em abono da exclusão da justa causa de despedimento, que a infracção teve características “de uma só infracção continuada” o que diminui a culpa da autora, que esta “não foi a única a praticar a infracção em causa, na qual já tinham incorrido outros trabalhadores, o que gerou um sentimento de impunidade/tolerância da empregadora”, que a mesma não tem antecedentes disciplinares e “o seu trabalho é apreciado pelos clientes da recorrida”, tendo demonstrado “espírito de equipa e empenho em defender os interesses da empresa numa tentativa de furto à farmácia, perpetrada por um terceiro, que conseguiu evitar em cooperação com outros colegas de trabalho”.

Por estes motivos, a Relação julga improcedente o motivo justificativo do despedimento e declara ilícito o despedimento da autora.

DIREITO A PRÉMIO SUJEITO A CONDIÇÃO

AC. TRG de 11/07/2024 / Proc. n.º 6978/22.6T8BG.G1 (Relatora Vera Sottomayor)

Nega provimento a recurso interposto por clube (sociedade anónima desportiva) de futebol profissional, no qual este se insurgiu contra decisão proferida pelo tribunal de primeira instância que reconheceu ao recorrido, um jogador profissional de futebol, o direito ao prémio (75.000,00 €) pela classificação direta do clube para a fase de grupos da Liga Europa (UEFA), obtida na época 2021/2022 e “vencida” num momento em que o autor já se encontrava cedido a um outro clube.

Considera a Relação de Guimarães que, de acordo com o clausulado em aditamento ao contrato do contrato de trabalho desportivo, “o único pressuposto de verificação do direito a receber o prémio é estar o jogador ao serviço do clube nessa época desportiva, sem a imposição ao jogador de fazer um número mínimo de jogos e/ou de golos, e sem que tal impusesse a participação num certo número de jogos durante determinado período, como sucede com outro tipo de prémios”.

Ora, segundo a Relação, aquando do vencimento do prémio pelo acesso à Liga Europa, o autor reunia todos os seus requisitos, já que estivera ao serviço da recorrente na época em questão (2021/2022) - tendo participado em vários jogos - e o contrato de trabalho que com ela mantinha ainda não havia cessado, sendo irrelevante o facto de o respetivo direito só se ter vencido quando já estava cedido (emprestado) a um outro clube (isto porque tal “vencimento” só se poderia consumir no final da época desportiva, pois dependia não só da classificação obtida pelas equipas no campeonato da 1ª Liga Portuguesa, mas também do vencedor da Taça de Portugal).

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOÃO PIRES TEIXEIRA Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2024 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.