



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	495646
Entrada/	nº 219 Data 14/05/2014

Exmo. Senhor
Presidente da Comissão de Segurança Social e
Trabalho
Dr. José Manuel Canavarro
Assembleia da Republica – Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

Sua referência
38/10ª CSST/2014

Sua comunicação de
11/04/2014

Nossa referência
275/CD-IEFP,IP/2014

Data
24/04/2014
Nº Pág: 1

ASSUNTO: Solicitação de informação sobre o objeto da Petição nº 366/XII/3ª

Na sequência do pedido sobre "Regulação de Anúncios de Ofertas de Emprego" vimos informar V. Exa que este Instituto, com competência para promover o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego, apenas aceita ofertas de emprego que garantam o cumprimento dos requisitos exigidos pela Lei Geral, pelos regulamentos aplicáveis ou pelas normas técnicas definidas pelo IEFP, I.P (em anexo, *Normas de Aceitação de Ofertas de Emprego*).

O IEFP tem níveis diferenciados de tratamento da oferta de emprego, que estabelecem os diferentes graus de envolvimento e responsabilização que o serviço de emprego e as entidades empregadoras podem assumir no processo, e que variam em função do contratualizado entre ambos. Podem implicar o envolvimento e responsabilidade do serviço de emprego no processo de recrutamento e seleção, como prever apenas a simples divulgação da oportunidade de emprego, no Portal NetEmprego (www.netemprego.gov.pt) no qual, o recrutamento e seleção, cabe exclusivamente à entidade empregadora. No entanto, independentemente do nível contratado com o empregador, a verificação dos requisitos legais atrás enunciados, é sempre efetuada.

No que respeita à divulgação de informação, e ainda que por vezes nem todos os dados sejam disponibilizados no portal (nomeadamente o nome e os contactos do empregador), estes, ou quaisquer outros elementos que o interessado considere pertinentes, são-lhe facultados pelos serviços, no âmbito da convocatória/apresentação à oferta.

Contudo, o respeito pelo cumprimento dos requisitos legais, observado pelo IEFP,IP, (reforçado pela sua qualidade de serviço público), não impera na totalidade/diversidade dos meios de comunicação onde são veiculados os anúncios de ofertas de emprego, promovidos por operadores privados de recrutamento e seleção ou pelos próprios empregadores, sendo de notar que a inexistência de legislação específica (por não estarem os anúncios de oferta sujeitos aos princípio e regras de publicidade, em geral) ou de um organismo regulador desta matéria condiciona, em alguns casos, o ajustamento informado do candidato à oferta de emprego.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho Diretivo

Jorge Gaspar

Anexo: *Normas de Aceitação de Ofertas de Emprego*



NORMAS DE ACEITAÇÃO DE OFERTAS DE EMPREGO

Uma oferta de emprego representa do lado do empregador a intenção de contratar e do lado do trabalhador a expectativa de ser contratado, pelo que todas as condições referidas na oferta poderão ser objeto de negociação, até ao momento da formalização do contrato.

Na negociação que antecede a formalização do contrato tanto na fase de negociação como na formação do contrato de trabalho, tanto a entidade empregadora como o/a candidato/a devem agir segundo as regras de boa-fé e prestar toda a informação necessária, sob pena de responderem pelos danos culposamente causados (art.º 102.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).

Constituem deveres do empregador informar sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho, nomeadamente os estipulados no nº3, do artigo 106º do Código do Trabalho (artigo 106º do Código do Trabalho).

A formalização do contrato dá início a uma relação laboral que vincula ambas as partes (empregador/trabalhador) ao cumprimento do estabelecido. Sempre que estejam em causa relações laborais reguladas pelo Código do Trabalho e legislação complementar a competência para fiscalização da relação laboral é da Autoridade para as Condições de Trabalho, a quem devem ser dirigidas eventuais dúvidas/reclamações.

No âmbito da oferta de emprego, compete aos serviços do IEFP a salvaguarda do cumprimento dos requisitos exigidos pela Lei Geral, pelos regulamentos aplicáveis ou pelas normas técnicas definidas pelo IEFP, I.P, para aceitação das ofertas de emprego, nomeadamente:

- *Constituição jurídica das entidades empregadoras*

Apenas podem ser recebidas ofertas comunicadas por entidades empregadoras que estejam legalmente constituídas. Exceções:

- as entidades a quem foi atribuído um número provisório de pessoa coletiva e cujo início de atividade ocorra nos 15 dias posteriores à comunicação da oferta;
- as pessoas singulares que comunicam ofertas para o serviço doméstico.

- *Ser comunicadas por entidades com a situação contributiva regularizada*

- Havendo dúvidas, devem os técnicos certificar-se que a entidade empregadora cumpre as suas obrigações perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

- *Configurar um contrato de trabalho subordinado*

Para aferir a existência de um contrato de trabalho subordinado dever-se-á ter em conta, o seguinte:

"Contrato de trabalho" é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (Artigo 11º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).

O contrato de trabalho tem como característica essencial a subordinação jurídica, sendo esta característica mais relevante na caracterização do contrato de trabalho e a que a distingue do contrato de prestação de serviços.

O elenco de índices externos em que tal subordinação jurídica se revela são:

- A vinculação a horário de trabalho;
- A execução da prestação em local definido pelo empregador;



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

- A existência de controlo externo do modo da prestação;
- A obediência a ordens e a sujeição à disciplina da empresa.
- *Prever uma retribuição igual ou superior à remuneração mínima mensal garantida por Lei ou à retribuição fixada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável*

As ofertas não podem prever uma retribuição inferior à remuneração mínima mensal garantida por Lei ou à retribuição fixada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, sendo que compete à entidade empregadora informar sobre o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver (alínea I) do nº 3, do Artigo 106º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).

Constituem exceções ao acima referido:

- Reduções relacionadas com o trabalhador, previstas no artigo 275º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro;
- Redução até 50% da retribuição mínima mensal garantida para trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida – redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente da capacidade efetiva para o desempenho da atividade contratada, se aquela diferença for superior a 10%;
- Redução de 20% da retribuição mínima mensal garantida para trabalhadores praticantes, aprendizes e estagiários ou formandos que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada.
- *Provir de entidades que cumpram o pagamento pontual da retribuição devida aos/às trabalhadores/as*

Entende-se por falta de pagamento pontual aquela que se prolongue por um período de 15 dias sobre a data do vencimento (artigo nº. 325º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).

- *Conter a identificação do local de trabalho*

As ofertas de emprego devem conter informação precisa sobre o local ou locais de trabalho a definir contratualmente, sem prejuízo da indicação das deslocações inerentes às funções ou indispensáveis à formação profissional do trabalhador (art.º 193.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).

- *Conter informação sobre condições de higiene e segurança no trabalho*

As ofertas de emprego devem conter informação sobre as condições de higiene e segurança em que vai decorrer o exercício da atividade. (Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de Novembro – Lei-Quadro da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril e pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto).

- *Conter caracterização correta das funções*

Nas ofertas de emprego deve-se verificar uma adequada caracterização das funções correspondentes à atividade que se pretende que o trabalhador vá exercer.

A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas (as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional) para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional (artigo 118º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).



- **Ausência de discriminação**

As ofertas de emprego não podem conter qualquer indício de discriminação direta ou indireta em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Exceção:

Caso os fatores indicados, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, constituírem requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional [artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, artigo 25º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro].

Exemplo:

Caso de uma empresa que queira contratar um profissional para apresentação de roupa masculina.

- **Duração do período de trabalho**

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. O cálculo do valor hora a auferir, pelo tempo de trabalho a prestar, efetua-se com base a seguinte fórmula, constante no Código do Trabalho:

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$R_m \times 12$

$52 \times n$

R_m é o valor da retribuição mensal a tempo completo e n o período normal de trabalho semanal

Horário de trabalho:

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.