



Normas gerais das 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 de emprego poderão ser objeto de negociação, até ao momento da formalização do contrato.

Nesta negociação 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 causados¹. Constituem deveres do empregador informar sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho, nomeadamente os estipulados no nº 3 do artigo 106º do **Código do Trabalho**².

A formalização do contrato dá início a uma relação laboral que vincula ambas as partes ao cumprimento do estabelecido.

O IEFP promove o tratamento da oferta de emprego, tendo em vista o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego, devendo salvaguardar do cumprimento dos requisitos legais e das normas técnicas aplicáveis:

Requisitos da Entidade Empregadora

- **Estar legalmente constituídas**
- **Ter a situação contributiva regularizada**
- **Cumprir o pagamento pontual da retribuição aos/às trabalhadores/as**
- **Verificação das condições de admissibilidade de contrato a termo**

Exceções:

- entidades com número provisório de pessoa coletiva e cujo início de atividade ocorra nos 15 dias posteriores à comunicação da oferta
- pessoas singulares que comunicam ofertas para o serviço doméstico

Perante:

- a segurança social
- a autoridade tributária

Entende-se:

- falta de pagamento pontual que se prolongue por um período de 15 dias sobre a data do vencimento (artigo nº. 325º do Código do Trabalho)
- Consulta à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) no caso de ofertas de entidades com situações irregulares na aplicação dos contratos de trabalho a termo

¹ Art.º 102.º do Código do Trabalho.

² Código de Trabalho - aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada, por último, pela Lei nº 27/2014, de 08 de maio



Requisitos da Oferta de emprego

- **Ser contrato de trabalho com subordinação jurídica**
- **Ter uma retribuição igual ou superior à remuneração mínima mensal garantida por Lei ou à retribuição fixada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável**
- **Identificar o local de trabalho**
- **Ter informação sobre condições de higiene e segurança no trabalho**
- **Caracterizar as funções**
- **Ausência de discriminação**

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)

Subordinação jurídica - fatores:

- vinculação a horário de trabalho
- prestação em local definido pelo empregador
- controlo externo do modo da prestação
- obediência a ordens e sujeição à disciplina da empresa

Entidade Empregadora:

- Deve informar sobre o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável (alínea l) do nº 3, do artigo 106º do Código do Trabalho).

Exceções:

- Reduções relacionadas com o trabalhador (artigo 275º do Código do Trabalho), nomeadamente:
 - até 50% da retribuição mínima mensal garantida para trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida
 - 20% da retribuição mínima mensal garantida para trabalhadores praticantes, aprendizes e estagiários ou formandos

O valor corresponde à **retribuição ilíquida**

Sem prejuízo:

- das deslocações inerentes às funções ou indispensáveis à formação profissional do trabalhador (art.º 193.º do Código do Trabalho)
- Lei-Quadro da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de abril e pela Lei n.º 118/99, de 11 de agosto
- De forma clara, precisa e exaustiva
- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas (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)

Não podem:

- Ter 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



▪ **Duração do período de trabalho**

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

Exceção:

- Quando justificado em virtude da natureza das atividades profissionais ou do contexto da sua execução (artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, artigo 25º do Código do Trabalho)
- Período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana
- Tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável

Fórmula de cálculo da retribuição horária:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

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

Horário de trabalho:

- Determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal

NOTAS:

O não cumprimento de qualquer uma das normas identificadas determina a não receção da oferta e a informação à entidade empregadora

Especificidades:

- Ofertas apresentadas por Empresas de Trabalho Temporário
- Ofertas apresentadas por entidades empregadoras fora de Portugal

As ofertas das **Agências Privadas de Colocação não podem ser aceites**, uma vez que não são entidades empregadoras, mas sim entidades intermediárias