



1. MENSAGEM DA DIREÇÃO

Os resultados das eleições europeias mostram que a União Europeia vive uma situação problemática e que os cidadãos exigem uma “reorientação” para o crescimento e o emprego.

Revela-se necessário discutir as prioridades da União Europeia para os próximos anos assentes na promoção do crescimento económico, a criação de emprego, reforço do mercado interno e de uma zona euro que garanta idênticas condições de competitividade económica e de segurança para cada um dos Estados-membros e dos cidadãos europeus.

É certo que os eurocéticos e os anti-Europa terão mais peso no Parlamento, mas, felizmente, as forças europeístas têm nas suas mãos o controlo das decisões chave.

Todavia, mesmo as opiniões divergentes são fundamentais para a reflexão e o apontar do caminho certo, pelo que todos são necessários para a edificação e consolidação do projeto europeu.

Esta Europa terá de ser a grande mesa solidária, onde cada um tem o seu lugar.

Com sensibilidade e sentimento façamos renascer a esperança.

Com estima,

A Gerência,

António Anjos

2. ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

No próximo dia 1 de junho entra em vigor a Lei nº 27/2014, de 8 de maio, que procede à sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 772009, de 12 de fevereiro, a qual estabelece novos critérios em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho.

A Lei nº 27/2014 de 8 de Maio veio introduzir alterações aos artigos 368º e 375º que dispõe respetivamente sobre os requisitos impostos para o despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

No despedimento por extinção do posto de trabalho a alteração, incide sobre os critérios a observar, quando na estrutura laboral existem uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, ficando a entidade empregadora obrigada a observar uma ordem de critérios relevantes e não discriminatórios que o legislador fixou como:

a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

Desta alteração decorreu que a consideração de impossibilidade de subsistência da relação laboral ficou diretamente dependente da indisponibilidade de um posto de trabalho alternativo, compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Esta alteração constitui uma verdadeira mudança face à reprise da restringida operada pela declaração de constitucionalidade com força obrigatória geral da Lei 23/2012 decretada pelo Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013 de 24 de Outubro.

Relativamente à alteração no regime do despedimento por inadaptação, esta restringiu-se à reintrodução, como critério, da não existência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador.

3. AVISO DO BANCO DE PORTUGAL

O Banco de Portugal publicou o Aviso n.º 2/2014 de 22 de maio, que “Altera o aviso do Banco de Portugal n.º 9/2012, de 29 de maio, que definiu os **requisitos de informação em matéria de gestão do risco de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo a reportar ao Banco de Portugal**”.

Foram alterados os artigos 1.º, 3.º, 4.º e 6.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 9/2012, publicado em 29 de maio de 2012.

De modo a garantir que as instituições dispõem de um prazo adequado para dar cumprimento à obrigação de entrega do RPB Relatório de Prevenção do Branqueamento de Capitais/Financiamento do Terrorismo) em conformidade com os requisitos previstos no presente Aviso, o reporte referente ao período compreendido entre 1 de junho de 2013 e 31 de maio de 2014 pode, excepcionalmente, ser enviado ao Banco de Portugal até ao dia 31 de agosto de 2014.

A presente Informação Económica, Financeira e Fiscal destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Informação não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte os nossos técnicos.