

**LABORAL**

HR PULSE – Trabalho e Pessoas

Informação e insights relevantes sobre o mundo do trabalho

A NOSSA VISÃO

INVESTIGAÇÕES INTERNAS: UMA FERRAMENTA DE COMPLIANCE E CULTURA ORGANIZACIONAL

Num contexto legal e regulatório cada vez mais exigente em matéria de prevenção de assédio, fraude, conflitos de interesses e proteção de denunciante, as investigações internas emergem como uma ferramenta central de compliance e de defesa organizacional.

A PLMJ desenvolveu um [serviço especializado nesta área](#), concebido para apoiar empresas na prevenção, gestão e condução de investigações, assegurando rigor metodológico, imparcialidade e conformidade legal.

Este serviço responde às obrigações legais que impendem sobre os empregadores – designadamente o dever de investigar denúncias de assédio, os requisitos da Lei n.º 93/2021 (whistleblowing) e do RGPC – e à crescente necessidade de proteger a reputação e os interesses estratégicos do negócio.

ANTECIPANDO O FUTURO

IA, ALGORITMOS E RH

A Comissão Europeia publicou, em 19.05.2026, [orientações preliminares sobre a classificação de sistemas de IA de alto risco ao abrigo do Regulamento da IA](#), que incluem exemplos práticos e referem expressamente áreas como emprego, biometria e migração. Após o [acordo político relativo ao “AI Omnibus”](#), as regras para sistemas utilizados em áreas de alto risco, incluindo emprego, passam a aplicar-se a partir de 02.12.2027.

No entanto, as obrigações de transparência do Regulamento da IA mantêm relevância já em 2026, incluindo a obrigação de informar pessoas quando interagem com sistemas de IA ou são expostas a determinados conteúdos gerados ou manipulados por IA.

Implicação prática: equipas de RH devem inventariar ferramentas de IA usadas em recrutamento, avaliação de desempenho, gestão de talentos, monitorização, alocação de tarefas e chatbots internos, para definir responsáveis internos, garantir supervisão humana, criar registos auditáveis e preparar comunicações claras a candidatos e trabalhadores.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

AMIANTO E SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em 29.05.2026 foi publicado o [Decreto-Lei n.º 109/2026](#), sobre a proteção dos trabalhadores contra riscos de exposição ao amianto e que reforça a avaliação de riscos, a redução da exposição e a formação obrigatória.

Implicação prática: organizações com instalações antigas, manutenção, reabilitação, construção ou gestão de instalações devem rever planos de segurança e saúde no trabalho, contratos com prestadores, formação e procedimentos de identificação de materiais.

PELOS TRIBUNAIS

CATEGORIA PROFISSIONAL E DIFERENÇAS RETRIBUTIVAS

A identidade de categoria profissional não impõe rendimentos idênticos, podendo subsistir diferenças retributivas assentes em critérios objetivos de natureza, quantidade ou qualidade do trabalho, mas não bastando, para as fundamentar, uma função meramente ocasional desempenhada apenas por um dos trabalhadores. ([Ver acórdão](#))

TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

A transmissão de estabelecimento não exige relações contratuais diretas entre o anterior e o novo prestador do serviço e mantendo-se o serviço nas mesmas condições essenciais, com o mesmo tipo de instrumentos de trabalho e o conjunto fundamental dos mesmos trabalhadores, verifica-se transmissão de estabelecimento. ([Ver acórdão](#))

ACIDENTE DE TRABALHO, FORMAÇÃO E RESPONSABILIDADE AGRAVADA

A omissão do dever de formação do trabalhador para o manuseamento de equipamento perigoso, de que resulte o acidente, determina a responsabilidade agravada do empregador. ([Ver acórdão](#))

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

A validade do pacto de não concorrência não depende da verificação de um prejuízo concreto e efetivo decorrente da atividade exercida após a cessação do contrato de trabalho. ([Ver acórdão](#))

DESPEDIMENTO DISCIPLINAR E DEVERES DE URBANIDADE

Os trabalhadores que asseguram o atendimento ao público são a «face visível» do empregador, pelo que a violação dos deveres de urbanidade e respeito no exercício dessas funções atinge a reputação da empresa, sendo suscetível de justa causa de despedimento. ([Ver acórdão](#))

ON THE MOVE

ATUALIZAÇÃO DO VENCIMENTO DE TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS NÃO ABRANGIDOS POR IRCT

Em 05.05.2026 foi publicado no BTE n.º 13/2026 [aviso de projeto de portaria](#) para atualização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por IRCT, a partir de 01.03.2026.

Implicação prática: empregadores com trabalhadores abrangidos devem acompanhar a publicação definitiva da portaria, para eventual atualização das tabelas salariais e processamento de vencimentos, garantindo a conformidade com os novos mínimos.

AGENDA LABORAL

TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Em 07.06.2026 o prazo de transposição da Diretiva (UE) 2023/970 terminou, sem ter havido transposição por Portugal e outros 14 países da União Europeia. Não há informação sobre os termos em que irá ocorrer a transposição nem quando.

Algum destes temas impacta o seu negócio?

Fale com a equipa de Laboral da PLMJ. ■