



ANVIL.

NEWSLETTER

Julho 2024

COMPLIANCE

CORRUPÇÃO - REPORTE MENSAL AO MENAC

No âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, as empresas com 50 ou mais trabalhadores estão obrigadas a adotar um Programa de Cumprimento Normativo que inclua um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, um Código de Conduta, um Programa de Formação e um Canal de Denúncias, para prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas. Para o efeito, as empresas devem também designar um responsável pelo cumprimento normativo.

Em acréscimo aos relatórios periódicos que devem ser emitidos pelas empresas, o Mecanismo Nacional Anticorrupção

(MENAC) emitiu a Recomendação n.º 7/2024, de 28 de maio de 2024, que determina ao responsável pelo cumprimento normativo que comunique mensalmente ao MENAC, durante a primeira semana do mês seguinte ao mês a que respeita, se houve regularidade na observância do programa de cumprimento normativo ou se houve falhas ou irregularidades, identificando-as.

A Recomendação entrou em vigor em junho de 2024, pelo que o primeiro reporte deve ser assegurado em julho do ano corrente, através do modelo aprovado pelo MENAC.

FISCALIDADE

RESIDENTES NÃO HABITUAIS

Em Acórdão de 29 de maio de 2024 o Supremo Tribunal Administrativo (STA) reconheceu que os contribuintes que se tornaram residentes em Portugal e cumpriam os critérios para poder beneficiar do Regime dos Residentes Não Habituais (RNH), mas que não se registaram até 31 de março do ano seguinte àquele em que passaram a residir em Portugal, ainda podem aderir ao Regime.

Este entendimento aplica-se mesmo após a revogação do Regime em janeiro de 2024, oferecendo uma nova oportunidade aos contribuintes cujos pedidos foram anteriormente rejeitados por serem apresentados fora do prazo.

Este Acórdão é particularmente relevante porque, apesar de várias decisões favoráveis nos tribunais arbitrais do Centro de Arbitragem Administrativa (CAAD) terem reconhecido que o prazo de inscrição não era essencial para o direito dos contribu-

tes ao Regime RNH, os tribunais judiciais superiores ainda não se tinham pronunciado claramente sobre esta questão.

Agora, o STA clarificou que o não cumprimento do prazo de inscrição não impede o acesso ao Regime, desde que os outros requisitos tenham sido cumpridos.

O STA destacou que a inscrição como RNH é uma condição necessária para a aplicação do Regime fiscal, mas que tem natureza meramente declarativa, não dependendo de um ato de reconhecimento por parte da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT).

Portanto, os contribuintes que cumpriram os requisitos substanciais do Regime RNH, mas que não se registaram dentro do prazo estipulado, ainda podem beneficiar das isenções e reduções de taxas, mesmo após a revogação do Regime em janeiro de 2024.

CONCORRÊNCIA

BUSCA E APREENSÃO DE CORREIO ELETRÓNICO

No mês de junho foram conhecidas as conclusões da Advogada-Geral do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) no âmbito do pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Tribunal da Concorrência, Regulação e Supervisão, que considera compatível com o direito da concorrência europeu, o recurso à busca e apreensão de mensagens de correio eletrónico por parte da Autoridade da Concorrência.

O pedido de decisão prejudicial enviado pelo Tribunal da Concorrência, Regulação e Supervisão, foi remetido na sequência dos diversos pedidos de inconstitucionalidade dos atos de apreensão de correio

eletrónico em processos de práticas anti concorrenciais.

Estas conclusões contrariam as decisões do Tribunal Constitucional que considerou inconstitucional a interpretação segundo a qual se admitia o exame, recolha e apreensão de mensagens de correio eletrónico em processo de contraordenação da concorrência, desde que autorizado pelo Ministério Público, não sendo necessário despacho judicial prévio.

Aguarda-se a decisão final que será tomada pelo TJUE.

LABORAL

DEVOLUÇÃO DA COMPENSAÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO

O acórdão n.º 7/2024 de 21 de junho do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) introduz uma novidade em matéria de despedimento e de devolução da compensação paga ao trabalhador.

Numa situação em que o trabalhador queira impugnar o despedimento, a lei não estabelece até quando é que o trabalhador deve devolver a compensação.

O STJ esclarece que o trabalhador deve devolver a compensação até ao momento da instauração do procedimento cautelar ou da ação de impugnação de despedimento.

No caso de despedimento coletivo ou

despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador tem 6 meses, a contar da data da cessação do contrato, para impugnar o despedimento e devolver a compensação que recebeu.

Já no caso de despedimento por inadaptação, o trabalhador tem 60 dias, a contar da data da cessação do contrato, para impugnar o despedimento e devolver a compensação.

Caso o trabalhador não devolva a compensação ao empregador dentro destes prazos, presume-se que aceitou o despedimento.

CONTRATOS

CLÁUSULAS CONTRATUAIS GERAIS PROIBIDAS

O Tribunal da Relação de Lisboa, no processo n.º 31679/20.6YIPRT.L2-6, decidiu em 9 de maio de 2024 que é proibida, por ser desproporcional, uma cláusula contratual geral que, num contrato de locação de equipamentos informáticos, estabelece a obrigação do locatário de pagar todas as rendas vincendas em caso de resolução.

Esta cláusula permite à locadora, em caso de incumprimento no pagamento das rendas, rescindir o contrato, exigindo o pagamento integral das rendas vincendas até ao termo do contrato.

O Tribunal da Relação de Lisboa segue a jurisprudência mais recente que tem considerado tais cláusulas abusivas e proibidas, especialmente na locação de equipamentos informáticos, por não estabelecer um percentual intermédio que tenha por base a proporcionalidade dos danos presumíveis.

Perante esta decisão, destaca-se a importância de as empresas reverem as cláusulas dos seus contratos de locação, propondo cláusulas penais calculadas com base nos prejuízos efetivos.