

## Agenda do Trabalho Digno. O que nos reservará 2024?

URL:

<https://pt.cision.com/cp2013/clippingdetails.aspx?id=B4E4F401-0F20-4244-9457-FOE9F20B538F>

Antecipa-se que no próximo ano os tribunais começarão a pronunciar-se sobre algumas das medidas mais controversas da Agenda, desde logo sobre o tópico relativo ao tipo de vínculo que as plataformas.

Em termos laborais, 2023 foi marcado por uma profusão de alterações legislativas, sendo a mais marcante a resultante da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, que alterou o Código do Trabalho e diversa legislação conexa, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno (a "Agenda").

Pouco mais de seis meses volvidos, é cedo para se retirarem ilações definitivas sobre o seu impacto, em particular as que mais celeuma suscitaram, como foi o caso do fim da possibilidade de os trabalhadores poderem abdicar de créditos laborais aquando da cessação do contrato de trabalho.

Terão as empresas refreado a celebração de acordos de revogação de contratos de trabalho? Ou terão considerado que os seus interesses ficam suficientemente protegidos pelo facto de a Lei presumir que, se for paga uma compensação pecuniária de natureza global aquando da revogação do contrato de trabalho, a mesma inclui todos os créditos laborais devidos ao trabalhador?

Por outro lado, as empresas deparam-se diariamente com dúvidas sobre outras normas da Agenda, igualmente polémicas, como as relacionadas com o outsourcing, de que é apanágio o novo artigo 338.º-A do Código do Trabalho, que proíbe os empregadores de contratar a prestação de serviços externos, com a finalidade de suprir necessidades antes asseguradas por trabalhadores cujo contrato de trabalho tenha cessado nos 12 meses anteriores, seja por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

O que nos reservará 2024? Antecipa-se que no próximo ano os tribunais começarão a pronunciar-se sobre algumas das medidas mais controversas da Agenda, desde logo sobre o tópico relativo ao tipo de vínculo que as plataformas digitais mantêm com os "estafetas".

Mas várias outras alterações se perspetivam, desde logo a subida do salário mínimo nacional para 820 euros, já no primeiro dia de janeiro.

Por outro lado, a proposta de Orçamento do Estado para 2024 contempla diversas medidas previstas no "Reforço do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade", de entre as quais se destaca o estabelecimento de uma isenção de IRS para os montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, por via de gratificação de balanço, a qual será aplicável às entidades cuja valorização nominal média das remunerações fixas por trabalhador, em 2024, seja igual ou superior a 5%.

Prevê-se também uma isenção de IRS, e de contribuições para a Segurança Social, para os rendimentos em espécie provenientes da disponibilização de uma habitação por parte da Empresa.

Noutro plano, as empresas continuarão a debater-se com desafios críticos para a retenção de talento e para o seu sucesso, como a integração de mecanismos de inteligência artificial nas relações laborais, a necessidade de adaptar o modelo de trabalho híbrido - de que millennials e gen-z já não prescindem - às necessidades da organização ou a salvaguarda da saúde mental dos seus trabalhadores.

Pese embora o contexto de incerteza em que vivemos, o virar da página no calendário encoraja-nos a encarar o ano novo com otimismo. Façamo-lo, novamente, em 2024.

Lara Pestana Vieira

[Additional Text]:

Imagem de Lara Pestana Vieira

Lara Pestana Vieira