



Alterações ao Código do Trabalho

No passado dia 3 de Abril de 2023, foi publicada a Lei n.º 13/2023, a qual procede à alteração do Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

A maioria das alterações promovidas pelo referido diploma entrará em vigor no dia 1 de Maio de 2023. No entanto, existem algumas excepções, em particular, as alterações relativas ao contrato de serviço doméstico, que apenas entrarão em vigor no dia 2 de Junho de 2023.

Assim, apresenta-se infra um resumo das principais medidas que entrarão em vigor no dia 1 de Maio de 2023 e que mais impacto terão no quotidiano das empresas.

NOTÍCIAS, NOVIDADES,
TÓPICOS ACTUAIS

AUTORES



LÍDIA SILVESTRE
ADVOGADA



HENRIQUE CRUZ
ADVOGADO



Em particular, deverá ser considerado que:

1. A compensação pecuniária devida pela cessação de contratos de trabalho a termo, nas situações em que essa cessação decorra da iniciativa da entidade empregadora, é aumentada de 18 para 24 dias por cada ano de antiguidade;

2. No que importa ao regime jurídico do despedimento colectivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho, verificam-se duas importantes alterações:

a) A compensação pecuniária devida pela cessação do contrato de trabalho é aumentada de 12 para 14 dias por cada ano de antiguidade;

b) Foi introduzida a proibição de a entidade empregadora que tenha procedido a despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho recorrer à terceirização de serviços (vulgo outsourcing), durante um período de 12 meses a contar da data do despedimento.

3. Foi consagrada a nulidade dos acordos, usualmente celebrados no momento da cessação do contrato, pelo qual o trabalhador renuncia aos créditos laborais emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou

cessação, salvo se tal acordo ocorra mediante transacção judicial;

4. Embora ainda dependa de regulamentação, encontra-se agora prevista uma isenção fiscal no que importa às quantias pagas ao trabalhador a título de compensação pelas despesas acrescidas pelo desempenho das funções profissionais em regime de teletrabalho. Essa compensação, desde que não ultrapasse os limites a serem definidos em regulamentação, será considerada, para efeitos fiscais, um custo para a entidade empregadora e não constituirá rendimento para o trabalhador, sendo, por isso, isenta de IRS e Segurança Social;

5. Foi aditada ao Código do Trabalho uma norma que define novas regras laborais no âmbito das plataformas digitais. Nestes termos, é consagrada uma presunção de existência de contrato de trabalho entre os prestadores de actividade e a própria plataforma, desde que preenchidos pelo menos dois elementos indicados no Código do Trabalho. Caso se verifique o preenchimento desses elementos, a plataforma digital será considerada entidade empregadora do prestador de actividade, ficando, por isso, obrigada ao cumprimento de todas as obrigações decorrentes da relação laboral como, por exemplo, a subscrição de apólice de seguro de acidentes de trabalho.