



ALERTA LEGAL

7 de julho de 2023

Regulamentação da Agenda do Trabalho Digno

No dia 5 de julho de 2023, foi publicado o Decreto-Lei n.º 53/2023, que procede à regulamentação social da Agenda do Trabalho Digno, alterando os diplomas que regulamentam a proteção na parentalidade, doença e a proteção social dos jovens trabalhadores-estudantes, com o objetivo de acompanhar as medidas de melhoria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional introduzidas pelas alterações ao Código do Trabalho e já divulgadas em maio deste ano.

Proteção na eventualidade de morte dos beneficiários do regime geral de segurança social

O referido Decreto-Lei vem estipular que, no caso de os descendentes dos beneficiários terem idade igual ou superior a 18 anos, as prestações atribuídas em caso de morte dos beneficiários do regime de segurança social (i.e. abono de família, bolsa de estudo e pensões de sobrevivência para trabalhadores estudantes ou jovens estudantes que trabalhem durante as férias escolares) apenas podem ser cumuladas com rendimentos de trabalho dependente que não excedam o valor equivalente a 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida (que corresponde a € 10.640,00, em 2023).

Proteção social na eventualidade de doença no âmbito do subsistema previdencial

Quanto ao início do pagamento do subsídio de doença, é estabelecido que a duração de

incapacidade declarada mediante autodeclaração de doença, é deduzida ao período de espera de 3 dias (ao qual a atribuição do subsídio de doença está sujeita).

Proteção na parentalidade, no âmbito da eventual maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social

Reforça-se que o subsídio parental inicial exclusivo da mãe pode ser atribuído, por um período facultativo de até 30 dias antes do parto e, obrigatoriamente, por um período de 42 dias consecutivos após o parto (sendo que os mesmos se integram no período de atribuição do subsídio parental inicial).

À semelhança do estabelecido para a licença parental inicial do pai, o respetivo subsídio parental passa a ser atribuído pelo período de 28 dias nos casos de gozo obrigatório ou 7 dias nos casos de gozo facultativo, podendo ser suspensos durante o período de internamento hospitalar da criança.

Já o subsídio por adoção passa a incluir, para além do subsídio parental inicial e do subsídio parental alargado, o subsídio parental inicial exclusivo do pai, sendo aplicável, de igual modo, às famílias de acolhimento.

O subsídio parental inicial é alargado para 90 % da remuneração, quando, no período relativo à licença de 180 dias, o pai goze pelo menos um período de 60 dias consecutivos, ou dois períodos

de 30 dias consecutivos do total de 180 dias da licença parental inicial, para além da licença parental exclusiva do pai.

É, ainda, estabelecida a possibilidade de o subsídio parental inicial e o subsídio parental alargado poderem ser cumuláveis com rendimentos do trabalho.

Esclarece-se o montante diário mínimo do subsídio parental inicial a tempo parcial (no âmbito do qual o/a trabalhador/a estará a prestar trabalho em regime, também, de tempo parcial), correspondendo a 50% de 1/30 do valor do Indexante dos Apoios Sociais

Entrada em vigor e produção de efeitos

A regulamentação acima elencada entra em vigor no dia 6 de julho de 2023, mas produz os seus efeitos, retroativamente, a 1 de maio de 2023.

Para mais informações sobre este tema, queira entrar em contacto com:



Pedro Ulrich
Sócio | Laboral e Pensões
pulrich@ctsu.pt



Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: geral@ctsu.pt. A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de carácter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente e a Deloitte Legal practice em Portugal. “Deloitte Legal” refere-se às práticas legais das “member firms” da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”) e às sociedades de advogados independentes a ela ligadas, entidades afiliadas ou relacionadas que prestam serviços jurídicos. A natureza exata destas relações e dos serviços jurídicos prestados difere entre jurisdições, de acordo com a legislação, regulamentação e requisitos profissionais nacionais aplicáveis e em vigor. Cada prática da Deloitte Legal é uma entidade legal independente e distinta, que não pode obrigar ou vincular qualquer outra das demais entidades. Cada prática da Deloitte Legal é apenas responsável pelos seus próprios atos e omissões e não pelos das restantes práticas da Deloitte Legal. Por motivos legais, regulatórios ou de outra natureza, nem todas as “member firms”, entidades afiliadas ou relacionadas prestam serviços jurídicos, nem estão associadas com as práticas da Deloitte Legal.