



Update

Momentum



Laboral

## REFORÇO DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

### INTRODUÇÃO

Foi recentemente publicada a [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), que reforça a proteção da parentalidade no âmbito da legislação laboral, alterando:

- (i) O Código do Trabalho (“CT”);
- (ii) O Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril<sup>1</sup>, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventual maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente; e
- (iii) O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril<sup>2</sup>, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Embora algumas das alterações introduzidas somente entrem em vigor após a publicação do Orçamento de Estado do próximo ano<sup>3</sup>, as principais modificações entraram em vigor **4 de outubro**.

---

<sup>1</sup> Última alteração fora introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

<sup>2</sup> Última alteração fora introduzida pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho.

<sup>3</sup> Em particular, alterações aos artigos 35.º, 40.º, 42.º, 43.º, 53.º, 65.º e 94.º e o aditamento ao artigo 37.º -A, todos do Código do Trabalho.

## PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

### ASSISTÊNCIA A FILHO COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA OU DOENÇA ONCOLÓGICA

O regime de licença parental para acompanhamento de filhos por motivo de saúde é expressamente alargado, passando a prever-se licenças para o acompanhamento de **filho com doença oncológica**.

Em situações de necessidade de prolongamento de assistência de filhos por motivos de saúde, a Licença para acompanhamento pode agora ser prorrogável até ao limite de 6 anos, desde que essa necessidade seja confirmada por atestado médico.

Porém, a assistência a filho com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico, deixa de ter qualquer limite temporal.

**Em síntese, as alterações introduzidas nesta matéria são as seguintes:**

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<b>Artigo 35.º, n.º 1, al. n)</b>	“A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos: [...] n) licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica”	“A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos: [...] o) licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica <u>ou doença oncológica</u> ”.
<b>Artigo 53.º</b>	<p>“1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.</p> <p>2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</p> <p>3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.</p>	<p>“1 — Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica <u>ou doença oncológica</u>.</p> <p>2 — Caso o filho com deficiência, doença crónica <u>ou doença oncológica</u> tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</p> <p>3 — <u>A licença prevista no n.º 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.</u></p>

	4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”	4 — <u>O limite máximo definido no n.º 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.</u> [...] 6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.º 1, <u>3 ou 4.</u> ”
<b>Artigo 65.º, n.º 4 e 6</b>	n.º 4 “A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica [...]”  n.º 6 “A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica [...]”.	n.º 4 “A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica <u>ou doença oncológica</u> [...]”  n.º 6 “A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica <u>ou doença oncológica</u> [...]”

#### DESLOCAÇÃO A UNIDADE HOSPITALAR LOCALIZADA FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA

Em sequência da [Resolução da Assembleia da República n.º 90/2018](#), aprovada em 9 de fevereiro de 2018, que “[r]ecomenda ao Governo que tome medidas para garantir que as faltas ao trabalho dadas pelos acompanhantes de grávidas nas deslocações interilhas dos Açores sejam consideradas justificadas”, passa a ser previsto:

- (i) **LICENÇAS PARA DESLOCAÇÃO A UNIDADE HOSPITALAR LOCALIZADA FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PARTO** pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial. A trabalhadora deve, pois, informar o empregador e apresentar atestado médico, do qual conste a duração previsível da licença, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que lhe seja possível;
- (ii) **A DISPENSA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO POR PARTE DE TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, E RESPECTIVA LICENÇA DO ACOMPANHANTE, NAS DESLOCAÇÕES INTERILHAS DAS REGIÕES AUTÓNOMAS.**

Importa notar que a licença de trabalhadora grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, e respetiva dispensa do seu acompanhante, aquando das deslocações desta à unidade

hospitalar onde decorrerá o parto, não determinarão a perda de quaisquer direitos laborais à exceção da retribuição.

Se a trabalhadora grávida se encontrar de férias, a referida licença suspenderá o gozo das férias. Por outro lado, a lei prevê ainda um conjunto de garantias associadas: a licença não prejudica o tempo de estágio já decorrido nem a tutela associada ao estatuto do trabalhador-estudante.

Por fim, para o acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, o trabalhador que seja seu cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, ou que seja parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado a esse fim, sem que seja associada qualquer perda de retribuição até ao limite máximo de 30 dias por ano.

**Assinalamos as alterações introduzidas neste âmbito:**

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<b>Artigo 35.º, n.º 1, al. b) e f)</b>	n. a.	<p>“A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos: [...]</p> <p>b) <u>Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto</u> [...]</p> <p>f) <u>Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.</u>”</p>
<b>Artigo 37.º A</b>	n. a.	<p>“1 — <u>A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e</u></p>

		<p><u>adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.</u></p> <p>2 — Para o efeito previsto no n.º 1, <u>a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.</u></p> <p>3 — Constitui <u>contraordenação muito grave</u> a violação do disposto no n.º 1”</p>
<b>Artigo 65.º, n.º 1, al. b) e l)</b>	n. a.	<p>“Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:</p> <p>[...]</p> <p>b) <u>Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;</u></p> <p>[...]</p> <p>l) <u>Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto”</u></p>
<b>Artigo 65.º, n.º 3</b>	“As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade: (...)”	“As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, <u>para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto</u> , por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:”
<b>Artigo 94.º, n.º 5</b>	“Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar	“Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no n.º 4 devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença <u>para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto</u> , licença parental inicial, licença por adoção

	por período não inferior a um mês”	ou licença parental complementar por período não inferior a um mês”
<b>Artigo 249.º, n.º 2, al. f)</b>	n. a.	“São consideradas faltas justificadas: <b>f) a motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto”.</b>
<b>Artigo 252.ºA</b>	n. a.	“1 — <b>O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.</b>  2 — <b>A possibilidade de faltar prevista no n.º 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.</b> 3 — <b>Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador: a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto; b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.»”</b>
<b>Artigo 255.º</b>	“As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;”	“As previstas nas alíneas <b>f)</b> e k) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;”

### LICENÇA PARENTAL E POR ADOÇÃO

**PASSA A SER OBRIGATÓRIO PARA O PAI O GOZO DE LICENÇA PARENTAL POR 20 DIAS ÚTEIS (ANTES FIXADA EM 15 DIAS ÚTEIS), seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes (e já não nos 30 dias seguintes) ao nascimento do filho. Todavia, o direito do pai a 10 dias úteis de licença adicionais, aquando do gozo da licença parental inicial pela mãe, é reduzido para 5 dias úteis de licença adicional.**

**À LICENÇA MOTIVADA POR ADOÇÃO de menor de 15 anos, passa também a aplicar-se a POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA POR 30 DIAS, no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, de um período de 30 dias**

consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir à adoção.

Prevê-se ainda que, EM CASO DE INTERNAMENTO HOSPITALAR DA CRIANÇA imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido à necessidade de a criança obter especiais cuidados médicos, O PERÍODO DE INTERNAMENTO SEJA ACRESCIDO À LICENÇA PARENTAL INICIAL, até ao limite máximo de 30 dias.

Indicamos as seguintes alterações:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<b>Artigo 40.º, n.º 5 e ss.</b>	<p>“5 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.</p> <p>6 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.</p> <p>7 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</p> <p>8 - Na falta da declaração referida nos n.º 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.</p> <p>9 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a</p>	<p>“5 — <u>Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.º 3 e 4.</u></p> <p>6 — <u>Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.</u></p> <p>7 — <u>Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.</u></p> <p>8 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, <u>após o termo do período do internamento referido nos n.º 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.</u></p> <p>9 — (Anterior n.º 6.)</p> <p>10 — (Anterior n.º 7.)</p>

	<p>licença prevista nos n.º 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.</p> <p>10 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>11 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1, 2, 3, 7 ou 8.”</p>	<p>11 — Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.</p> <p>12 — (Anterior n.º 9.)</p> <p>13 — <u>O acréscimo da licença previsto nos n.º 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.</u></p> <p>14 — <u>A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.º 5 e 6.</u></p> <p>15 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1, 2, 3, <u>4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.</u>”</p>
<b>Artigo 42.º, n.º 1 e 2.</b>	<p>“1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.º 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes: (...)</p> <p>2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º (...)”</p>	<p>“1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos <u>n.º 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º</u>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes: (...)</p> <p>2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no <u>n.º 3</u> do artigo 40.º (...)”</p>
<b>Artigo 43.º, n.º 1 e 2.</b>	<p>“1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.</p> <p>2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, (...)”</p>	<p>“1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma <u>licença parental de 20 dias úteis</u>, seguidos ou interpolados, <u>nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança</u>, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.</p> <p>2 — Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai <u>tem ainda direito a cinco dias úteis de licença</u>, (...)”</p>
<b>Artigo 44.º, n.º 1 e 3.</b>	<p>“1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.º 1 ou 2 do artigo 40.º (...)</p> <p>3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser</p>	<p>“1 — Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos <u>n.º 1 a 3 do artigo 40.º</u> (...)</p> <p>3 — Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos <u>n.º 1 a 3 do artigo 40.º</u>”</p>

	gozada nos termos dos n.º 1 e 2 do artigo 40.º”	
--	---	--

### DISPENSA PARA CONSULTA DE PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA

A Lei confere ainda **AO TRABALHADOR O DIREITO A TRÊS DISPENSAS PARA CONSULTAS, NO ÂMBITO DE CADA CICLO DE TRATAMENTOS** de procriação medicamente assistida (“PMA”). Às referidas dispensas aplica-se o regime das dispensas para consulta pré-natal, pelo que as mesmas **NÃO IMPLICAM A PERDA DE QUAISQUER DIREITOS** para o trabalhador.

Destacamos as seguintes alterações:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<b>Artigo 65.º, n.º 2</b>	“2 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.”	“2 — A dispensa <u>para consulta de PMA ou pré-natal</u> , amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.”
<b>Artigo 46.ºA</b>	n. a.	“ <u>1 — O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).</u> <u>2 — O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.</u> <u>3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”</u>

### DENÚNCIA DO CONTRATO DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL (DEVER DE COMUNICAÇÃO)

Sendo possível a qualquer das partes denunciar o contrato, sem aviso prévio e sem invocação de justa causa - e, bem assim, sem qualquer obrigação de indemnização -, durante o período experimental, **O EMPREGADOR, PRETENDENDO DENUNCIAR O CONTRATO, PASSA A ESTAR OBRIGADO A , NO PRAZO DE CINCO DIAS ÚTEIS, COMUNICAR À ENTIDADE COM COMPETÊNCIA** na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de

trabalho, SEMPRE QUE ESTIVER EM CAUSA UMA TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU UM TRABALHADOR NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL – como é possível verificar através da seguinte alteração:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<b>Artigo 114.º, n.º 5 e 6</b>	n. a.	<p>“5 — <u>O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.</u></p> <p>6 — <u>Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.”</u></p>

**NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO  
(ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA COMUNICAÇÃO ALARGADO)**

**O DEVER DE COMUNICAR** à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo **ESTENDE-SE AOS CASOS DE TRABALHADORES NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL:**

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<b>Artigo 144.º, n.º 3</b>	“3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.”	“3 — O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante <u>ou um trabalhador no gozo de licença parental.</u> ”

## TITULARES DO DIREITO DE PARENTALIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O novo regime vem igualmente “[c]larificar e garantir a aplicação dos regimes de proteção da parentalidade, ora previstos na legislação em vigor, nas situações de adoção e de recurso à procriação medicamente assistida por casais do mesmo sexo, previstos na Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro, e na Lei n.º 17/2016, de 20 de junho, salvaguardando os atos praticados de acordo com esta orientação”<sup>4</sup>.

Sendo, assim, esclarecido que **AS REFERÊNCIAS FEITAS À MÃE E AO PAI SE CONSIDERAM EFETUADAS AOS TITULARES DO DIREITO DE PARENTALIDADE (SALVO AS QUE RESULTEM DA CONDIÇÃO BIOLÓGICA)**.

Por outro lado, no que respeita **ÀS SITUAÇÕES DE ADOÇÃO POR CASAIS DO MESMO SEXO, APLICAM-SE DORAVANTE ALGUNS DOS DIREITOS ATRIBUÍDOS AOS PROGENITORES** (em matéria de dispensas, licenças, faltas e redução e flexibilização do tempo de trabalho), **ASSIM COMO AS REGRAS RELATIVAS AO REGIME DA LICENÇA POR ADOÇÃO**.

Por último, é expressamente **PROIBIDA QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO** em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade:

Artigo	Redação Anterior	Nova Redação
<b>Artigo 33.ºA</b>	n. a.	<p>“1 — <u>Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.</u></p> <p>2 — <u>O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.</u></p>

<sup>4</sup> [Projeto de Lei n.º 740/XIII.](#)

		3 – <u>Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º</u> ”
<b>Artigo 35.ºA</b>	n. a.	<p>“1 – <u>É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.</u></p> <p>2 – <u>Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.</u>”</p>

**Rita Canas da Silva**

[rca@servulo.com](mailto:rca@servulo.com)

**Rui Oliveira Alves**

[roa@servulo.com](mailto:roa@servulo.com)