

I. Enquadramento

A Agenda de trabalho digno contempla várias medidas e objetivos, entre os quais, a promoção da igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, bem como medidas novas destinadas a incentivar a real partilha das responsabilidades familiares para a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A 3 de abril de 2023, foi publicada a Lei nº13/2023, de 3 de abril, em Diário da República nº66/2023, série I de 2023-04-03, que procede à alteração do código de trabalho e legislação conexas, no âmbito da Agenda do trabalho digno, em vigor a partir de 1 de maio de 2023.

II. Principais alterações em matéria da proteção na parentalidade

Licença por adoção

- Prevê um alargamento do período da dispensa devido a processos de adoção.
- O trabalhador candidato a adotante, de menor de 15 anos, passa a ter direito à licença parental exclusiva do pai, passando a gozar da licença obrigatória de 28 dias.
- Acresce, ainda, o facto de poder “gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento” e têm também direito a licenças para assistência ao filho.

II. Principais alterações em matéria da proteção na parentalidade

Regime de licenças, faltas e dispensas:

- As faltas por luto gestacional, bem como as dispensas para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.
- As faltas motivadas por luto gestacional, são consideradas faltas justificadas.

III. Práticas discriminatórias

Proibição da discriminação:

- Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador, cabe a quem alega discriminação, indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo-se o empregador de provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.