

Projeto de Lei n.º 149/XV/1.ª (CH)

Título: Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional

Data de admissão: 17 de junho de 2022

Projeto de Lei n.º 175/XV/1.ª (PAN)

Título: Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 21 de junho de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. AS INICIATIVAS
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

I. AS INICIATIVAS

Ambas as iniciativas legislativas em apreciação pretendem alterar o [artigo 251.^o](#) do Código do Trabalho (CT), no sentido considerar justificadas as faltas do trabalhador motivadas por perda gestacional.

No caso do Projeto de Lei n.º 149/XV/1.^a (CH), a redação deixa claro que estão abrangidas as situações de perda gestacional involuntária, prevendo-se, nessas condições, que o trabalhador possa faltar até 5 dias. Já o Projeto de Lei n.º 175/XV/1.^a (PAN) propõe que trabalhador possa faltar justificadamente até 20 dias e consagra que este direito se aplica a ambos os progenitores.

Na exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 149/XV/1.^a (CH), pode ler-se que a morte de um filho antes do seu nascimento consubstancia um «acontecimento inesperado e traumatizante» para os pais, considerando que, após a confirmação da gravidez, se estabelece um «um processo de interação com o filho *in útero*» e que «muitas das perdas ocorrem de uma gravidez considerada de baixo risco», sem que exista nenhum sinal ou evidência de que aquele facto possa vir a acontecer. Os proponentes salientam o «impacto devastador na saúde mental individual e do casal, nos momentos imediatos e após a perda», e criticam o regime atual que justifica as faltas do trabalhador por motivo de falecimento de filho, mas não inclui os casos de perda gestacional. A esse propósito, alertam para a possibilidade de se gerarem situações incoerentes e injustas, comparando o exemplo de uma mãe que perde o filho no final da gestação, a quem não é conferido o direito referido, com o de uma mãe cuja perda ocorre logo após o nascimento e que poderá beneficiar do regime existente.

Também a proponente do Projeto de Lei n.º 175/XV/1.^a (PAN) invoca o forte impacto emocional causado pela perda gestacional, caracterizando como «fundamental o reconhecimento e a validação social dessa perda» e apontando para a necessidade de ver o direito ao luto destes pais refletido no regime de faltas ao trabalho. Fazendo alusão

¹ Ligação para o artigo retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

a alguns dados estatísticos, refere que a estimativa da «prevalência da perda gestacional seja de 15 a 20% das gestações clinicamente diagnosticadas, sendo a sua maior ocorrência antes da 12^o semana gestacional», e menciona um parecer emitido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, que afirma não existirem diferenças significativas, do ponto de vista do impacto psicológico, quer a perda gestacional ocorra antes ou depois das 12 semanas. Contudo, sustenta-se no parecer, que «relatos de muitos progenitores revelam a existência de uma maior desvalorização das equipas de saúde e da própria sociedade quando estas perdas ocorrem antes das 12 semanas de gestação», pelo que, também dessa perspetiva, a inclusão destas situações no regime legal de faltas por falecimento de filho podia gerar um maior reconhecimento do luto que estes pais experienciam.

Os projetos de lei em apreço integram três artigos preambulares: o primeiro que define o respetivo objeto; o segundo que promove a alteração ao artigo 251.^o do CT; e o terceiro que determina a vigência da lei que vier a ser aprovada.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

O Projeto de Lei n.^o 149/XV/1.^a é apresentado pelos Deputados do Grupo Parlamentar do Chega (CH) e o Projeto de Lei n.^o 175/XV/1.^a é apresentado pela Deputada única representante do partido (DURP) Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo do disposto no n.^o 1 do artigo 167.^o da [Constituição](#)² e no n.^o 1 do artigo 119.^o do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

De facto, trata-se de um poder quer dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.^o da Constituição e da alínea *b*) do n.^o 1 do artigo 4.^o do Regimento, quer dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.^o 2 do artigo 180.^o da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.^o do Regimento.

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Ambas as iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Respeitam igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 25 de junho a 25 de julho de 2022, através da publicação destes projetos de lei na [Separata n.º 16/XV](#) do *Diário da Assembleia da República*, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do CT, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Projeto de Lei n.º 149/XV/1.ª (CH) deu entrada a 14 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação de impacto de género](#). Foi admitido a 17 de junho, data em que, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), tendo sido anunciado na reunião Plenária do dia 22 de junho.

O Projeto de Lei n.º 175/XV/1.ª (PAN) deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação de impacto de género](#). Foi admitido e baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª) a 21 de junho, tendo sido anunciado na reunião Plenária do dia 22 de junho. A discussão desta iniciativa encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 8 de julho, por arrastamento com a Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) - *Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno*.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)⁴⁵ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

Assim, assinala-se que quer o título do Projeto de Lei n.º 149/XV/1.^a (CH) – «Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional» - quer o título do Projeto de Lei n.º 175/XV/1.^a (PAN) – «Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro» -, traduzem sinteticamente o seu objeto, observando o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei supra referida.

Cumprir referir que ambas as iniciativas visam alterar o CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Consultando a base de dado *Digesto* (Diário da República Eletrónico), foi possível constatar que este Código sofreu já inúmeras alterações.

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». No sentido de dar cumprimento a esta disposição, as presentes iniciativas elencam, no artigo relativo ao objeto, os diplomas que introduziram alterações anteriores ao CT, indicando igualmente, no caso do Projeto de Lei n.º 175/XV/1.^a (PAN), o número de ordem de alteração introduzida.

Ora, há que ter em consideração que a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, atualmente acessível de forma gratuita e universal. Assim, por motivos de segurança jurídica e para tentar manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração, nem o elenco de diplomas que procederam a alterações anteriores, quando a mesma incida sobre códigos, como é o caso, “leis” ou “regimes gerais”, “regimes jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante. Tem sido esta, aliás, a opção do legislador nas mais recentes alterações ao CT (cfr. [Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro](#), e [Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro](#)).

⁴ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁵ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, sobre publicação, identificação e formulário dos diplomas, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho.

Em caso de aprovação, o texto que venha a resultar das iniciativas em apreço revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República* nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita à entrada em vigor, os dois projetos de lei estabelecem que a mesma deve ocorrer no dia seguinte ao da sua publicação, observando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que determina que «Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

▪ **Conformidade com as regras de legística formal**

Deve ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do CT e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que em caso de aprovação das iniciativas, o fossem sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁶ consagra, no [artigo 68.º](#), a proteção da paternidade e da maternidade, reconhecendo-os como valores sociais eminentes e garantindo aos pais e às mães o «direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos».

Para Gomes Canotilho e Vital Moreira⁷ «Ao caracterizar a **paternidade e a maternidade** como “valores sociais eminentes” (n.º 2), ela [a Constituição] reconhece-

⁶ Todas as referências legislativas à Constituição nesta parte da nota técnica são feitas para o portal oficial da Assembleia da República, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 27/06/2022.

⁷ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada**, 4.ª edição revista. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, Vol. I, pág. 864.

as igualmente como *garantias institucionais*, protegendo-as como valores sociais e constitucionais objectivos.

Facto de particular significado é a ênfase posta na afirmação da **igualdade dos pais e das mães**, que decorre do enunciado dos n.ºs 1 e 2, quer no respeitante às tarefas em relação aos filhos, quer na consideração social e constitucional do valor da maternidade e da paternidade. Trata-se de um corolário do princípio da igualdade entre homens e mulheres (cfr. art. 13.º-2) e, em particular da igualdade dos cônjuges (...)).

De acordo com o n.º 3 deste mesmo artigo, «As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.» E o número seguinte estipula que «A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.»

A nível legislativo, a regulação da proteção da maternidade e da paternidade encontra-se na [Lei n.º 4/84, de 5 de abril](#)⁸. De acordo com o n.º 1 do [artigo 3.º](#), «incumbe ao Estado o dever de informar e divulgar conhecimentos úteis referentes aos direitos das mulheres grávidas, dos nascituros, das criança e dos pais, designadamente através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação», sendo «assegurado à mulher o direito de efectuar gratuitamente as consultas e os exames necessários à correta preparação e vigilância da gravidez, assim como durante os 60 dias após o parto» (n.º 1 do [artigo 4.º](#)). Por sua vez, o [artigo 5.º](#) prevê que incumbe aos serviços de saúde, relativamente aos futuros pais, sem encargos para estes, assegurar as atividades necessárias para uma assistência eficiente e humanizada, na preparação e no acompanhamento clínico da gravidez e do parto.

Os [artigos 9.º](#) e [10.º](#) regulam, respetivamente, a licença por maternidade e a licença por paternidade. O n.º 1 do artigo 9.º confere à mulher trabalhadora uma licença por maternidade de 120 dias úteis, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto,

⁸ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas nesta parte da nota técnica são feitas para esse portal oficial, salvo indicação em contrário.

prevendo-se, no seu n.º 5, que «em caso de aborto a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias». Já o artigo 10.º prevê uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, bem como a possibilidade de o pai gozar de uma licença por período de duração igual àquele que a mãe teria direito, se ocorrer uma das seguintes situações: incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver; morte da mãe; ou decisão conjunta dos pais.

Finalmente, a licença parental encontra-se prevista no [artigo 14.º](#), permitindo que o pai e a mãe possam, em alternativa, gozar de uma licença parental de três meses, trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um tempo normal de trabalho igual a metade do tempo completo, ou gozar períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências corresponda aos períodos normais de trabalho de três meses.

O [CT](#)⁹, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁰, regula a parentalidade nos [artigos 33.º e seguintes](#), constando do [artigo 35.º](#) os diversos direitos que são atribuídos aos trabalhadores neste âmbito, destacando-se aqui as seguintes licenças: em situação de risco clínico durante a gravidez; para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; por interrupção da gravidez; parental e complementar parentar, em qualquer das modalidades¹¹; e por adoção.

O [artigo 38.º](#) incide, em específico, sobre a licença por interrupção da gravidez, atribuindo à trabalhadora, e apenas a esta, uma licença com duração entre 14 e 30 dias, devendo esta informar o empregador e apresentar, logo que possível, atestado médico

⁹ Texto consolidado.

¹⁰ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro](#), e [1/2022, de 3 de janeiro](#).

¹¹ As diversas modalidades da licença parental, a sua duração e o modo como são gozadas estão previstos nos [artigos 39.º](#) (modalidades), [40.º](#) (licença parental inicial), [41.º](#) (períodos de licença parental exclusiva da mãe), [42.º](#) (licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro), [43.º](#) (licença parental exclusiva do pai) e [51.º](#) (licença parental complementar), todos do Código do Trabalho.

com indicação do período da licença. Constitui contraordenação muito grave, punível nos termos do n.º 4 do [artigo 554.º](#), o facto de a trabalhadora não gozar esta licença.

No que se refere às faltas, estas encontram-se tipificadas no [artigo 249.º](#) do Código, versando o [artigo 251.º](#) sobre as faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 deste dispositivo legal, é permitido ao trabalhador faltar de forma justificada ao trabalho, pelo falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 20 dias consecutivos¹²; por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, até cinco dias consecutivos; e, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos.

O [artigo 4.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)¹³, aprovada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)¹⁴, determina a aplicação ao vínculo de emprego público do disposto no CT em relação a várias matérias, entre elas as da parentalidade. No que toca a faltas, o [artigo 134.º](#) desta Lei Geral prevê os diversos tipos de faltas justificadas, nomeadamente as motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins [alínea b) do n.º 2], atribuindo a estas faltas os efeitos previstos no CT.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

- **Âmbito internacional**

¹² A [Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro](#), que entrou em vigor no dia seguinte, alterou a redação do n.º 1 deste artigo, autonomizando numa nova alínea a), com remuneração das existentes, as faltas por falecimento de descendente ou fim no 1.º grau da linha reta e aumentando-as de cinco para 20 dias consecutivos. Na anterior redação deste dispositivo, este tipo de faltas encontrava-se previsto em simultâneo com as dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta.

¹³ Texto consolidado.

¹⁴ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro, 79/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março](#).

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha, França e Nova Zelândia.

ESPAÑA

Em Espanha não há reconhecimento do direito ao luto parental. São, no entanto, de considerar, os direitos e os pressupostos da licença de maternidade em caso de morte do feto.

Assim, no [Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo](#),¹⁵ no qual se «Regulamenta os benefícios económicos do sistema de Segurança Social para a maternidade, paternidade, risco», constatamos no n.º 4 do [artículo 8](#), sobre «Nascimento, duração e extinção do direito», o seguinte:

«Em caso de morte da criança, a duração do benefício financeiro não será reduzida, a menos que, uma vez terminadas as seis semanas após o nascimento, a mãe peça para voltar ao seu trabalho. Neste último caso, a opção exercida pela mãe a favor do outro progenitor é nula e sem efeito. As disposições do número anterior são aplicáveis mesmo que o feto não satisfaça as condições estabelecidas no [artículo 30 do Código Civil](#) para adquirir personalidade, desde que permaneça no útero durante pelo menos 180 dias».

Ou seja, nos termos do parágrafo anterior do artigo em apreço, a mãe tem direito a uma licença de maternidade com a duração de 16 semanas seguidas.

Ao abrigo da legislação referida, é considerada maternidade biológica, incluindo o parto que ocorre após mais de 180 dias de vida fetal, independentemente de o feto nascer vivo ou morto.

Nos termos do n.º 4 do [artículo 48 do Estatuto de los Trabajadores](#), «o nascimento, que compreende o parto e o cuidado do menor de 12 meses, suspenderá o contrato de trabalho da mãe biológica durante 16 semanas, nas quais serão obrigatórias as seis

¹⁵ Diploma consolidado retirado do portal oficial BOE.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas no referido portal. Consultado no dia 27/06/2022.

semanas imediatamente posteriores ao parto, que deverão ser gozadas durante o tempo previsto, para assegurar a proteção da saúde da mãe».

Neste artigo prevê-se ainda, também no n.º 4, que «no caso de falecimento do filho ou filha, o período de suspensão não se verá reduzido, a não ser que, uma vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatório, se solicite a reincorporação no posto de trabalho». A [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#), no seu *artículo* 49, alíneas a) e b), estatui também que «no caso de falecimento do filho ou filha, o período de duração da licença não se verá reduzido, a não ser que, uma vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatório, se solicite a reincorporação do posto de trabalho», sendo que neste artigo se prevê, igualmente, uma licença de 16 semanas para a mãe.

O *Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social*, na [Sentencia 838/2021 de 10 Dic. 2021, Rec. 783/2021](#)¹⁶, determinou numa decisão única que o «progenitor de sexo masculino também tem direito ao benefício quando o feto morreu após 6 meses de gestação, mesmo que a mãe também o receba».

Tratando-se de crianças nascidas sem vida antes de atingirem o limite legal de viabilidade, 180 dias de idade fetal, a mãe/pai só podem beneficiar de uma baixa por doença.

FRANÇA

Neste país não existe a figura do luto gestacional. É, no entanto, concedido o direito à licença de maternidade, cujo critério no caso de interrupção da gravidez é o utilizado pela [Organização Mundial de Saúde \(OMS\)](#) - 22 semanas de amenorreia ou um peso fetal acima dos 500 gramas, ou seja, o conceito de viabilidade do feto. Igualmente, o [Code Civil, Article 79-1](#)¹⁷, prevê que «Quando uma criança tiver morrido antes do seu nascimento tem que ser declarada no registo civil, o funcionário do registo civil elabora uma certidão de nascimento e uma certidão de óbito aquando da produção de um

¹⁶ Diploma retirado do *DiariolaLey*. Consultado a 26/06/2022.

¹⁷ Diploma consolidado retirado do portal oficial *Légifrance.gov.fr*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado a 26/06/2022.

atestado médico que indique que a criança nasceu viva e viável e especificando os dias e horas do seu nascimento e morte». Neste sentido, a noção de viabilidade é concretizada na [Circulaire n.º 50 du 22 de juillet de 1993](#) (ponto1.2)

Na primeira situação, sendo o peso fetal inferior a 500 gramas ou 22 semanas de amenorrea, os pais podem solicitar uma paragem de trabalho ao seu médico assistente, compensada pelo seu fundo de seguro de saúde.

Para o parto após 22 semanas ou se o peso da criança for superior a 500 gramas, a licença de maternidade e paternidade é concedida na sua totalidade. O [Arrêté du 3 mai 2013](#) estabelece a lista dos documentos comprovativos a fornecer, a fim de beneficiar de uma indemnização pela paternidade e licença de acolhimento de crianças - *article 1, n.º 4* «Ou uma cópia do ato de uma criança sem vida e um atestado médico de parto de uma criança nascida morta e viável» . Também relevantes são o [Article D 331-4](#) e o [Article D 613 10](#) do *Code de la Sécurité Sociale*, que constituem a referência de base para as prestações em espécie. O [Arrêté du 9 janvier 2008](#) estabelece a lista de documentos a entregar para beneficiar da indemnização de licença parental (v.d. [article 1](#)).

NOVA ZELÂNDIA

Neste país, a Lei [Holidays \(Bereavement Leave for Miscarriage\) Amendment Act 2021](#)¹⁸ garante que todos os trabalhadores possam tirar uma licença de luto, concretizada em três dias de licença remunerada, após o fim não planeado de uma gravidez, seja qual for a fase de gestação em que se encontrem. Este diploma abrange, igualmente, os pais que planeiam adotar uma criança, ou recorrem à gravidez de substituição. Também, o ex-marido ou ex-parceiro da mulher grávida, têm direito a esta licença, se forem os pais biológicos da criança.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

¹⁸ Diploma retirado do portal oficial do [legislation.govt.nz](#). Consultado a 26/06/2022.

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma outra iniciativa legislativa ou petição sobre a matéria objeto dos projetos de lei vertentes ou com eles conexa.

▪ Antecedentes parlamentares

Consultada a mesma base de dados, foi possível identificar as iniciativas legislativas abaixo elencadas, apresentadas na XIV Legislatura, com objeto semelhante aos projetos de lei em análise:

- [Projeto de Lei n.º 1025/XIV/3.ª \(CH\)](#) — «Aumenta os dias de luto previstos no Código do Trabalho e reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional»;

- [Projeto de Lei n.º 1024/XIV/3.ª \(IL\)](#) — «Altera o regime de faltas justificadas por motivo de falecimento de descendente»;

- [Projeto de Lei n.º 1023/XIV/3.ª \(PCP\)](#) — «Procede ao alargamento dos dias de faltas justificadas por motivo de falecimento de descendentes no 1.º grau da linha reta, cônjuge, ascendentes, parentes ou afins (17.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 1018/XIV/3.ª \(PSD\)](#) — «Alargamento do período de faltas justificadas por motivo de falecimento de filho para vinte dias»;

- [Projeto de Lei n.º 993/XIV/3.ª \(PS\)](#) — «Aumenta o período de falta justificada por motivo de falecimento de descendente de 1º grau na linha reta ou equiparado - 17.ª Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª \(NiJKM\)](#) — «Pelo alargamento do período de faltas justificadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim ou perda gestacional (17.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.ª \(BE\)](#) — «Alarga o período de faltas justificadas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim (17.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.ª \(PAN\)](#) — «Altera o regime de faltas por motivo de luto procedendo à décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 767/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) — «Altera o regime do luto parental e reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional».

Projetos de Lei n.ºs 149/XV/1.ª (CH) e 175/XV/1ª (PAN)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

Todos os projetos de lei acima indicados estiveram na origem da [Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro](#), que «alarga o período de faltas justificadas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta, alterando o Código do Trabalho».

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Conforme referido anteriormente, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, designadamente de 25 de junho a 25 de julho de 2022.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).