

Exmos. Senhores,

Vem o SITAVA remeter a V. Exas. apreciação pública do Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.ª (PAN), em anexo, ao presente e-mail.

Antecipadamente gratos pela melhor atenção.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção

SITAVA

Rua Cidade de Bissau, n.º 47 E – 32.1

1800-079 Lisboa

Tel.: 218.160.670 / 961.308.742

Fax: 218.160.679

www.sitava.pt

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício nº: **314/21**

Data: 21/10/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e

Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 926/XIV/2ª – (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.**
(Separata nº 66, DAR, de 21 de setembro de 2021)

Exmos. Senhores,

O presente Projecto de Lei pretende aumentar o número de dias durante os quais um trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho por motivo de falecimento de familiar, nomeadamente no caso de perda de filhos, considerando que os actuais períodos previstos são manifestamente insuficientes para a recuperação de tão dolorosa perda.

O SITAVA concorda que o actual regime se mostra de facto muito insuficiente, revelando mesmo grande insensibilidade, ao atribuir apenas cinco dias consecutivos de faltas justificadas por motivo de falecimento do cônjuge ou companheiro, de um filho ou filha, do pai ou da mãe, além de atribuir apenas dois de falta justificada em caso de falecimento de irmãos.

Neste quadro, concordamos genericamente com o alargamento proposto neste Projecto de Lei.

No entanto, consideramos que face ao substancial alargamento do período de faltas justificadas por motivo de falecimento de filhos, cônjuge, pais ou sogros – de 5 para 20 ou 15 dias, consoante os casos – é desproporcional manter em apenas dois dias as faltas justificadas por falecimento de irmãos, pelo que sugerimos também um alargamento das faltas justificadas nesta situação.

Já no que toca à perda gestacional, embora concordando que se trata de uma situação merecedora de protecção, entendemos que o direito a faltas justificadas por este motivo tem que ser necessariamente articulado com a licença por interrupção de gravidez a que as trabalhadoras têm direito nestas situações, conforme previsto no artigo 38º do Código do Trabalho na sua redacção actual, sob pena de um destes direitos consumir o outro, sem prejuízo de ser necessário considerar

a situação dos trabalhadores pais (homens) que de acordo com a lei em vigor não gozam de qualquer direito nesta situação.

Subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa