



Projeto de Lei n.º 1025/XIV/3.<sup>a</sup>

Aumenta os dias de luto previstos no Código do Trabalho e reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional

### Exposição de Motivos

A Associação Acreditar – Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro, promoveu uma petição com vista ao alargamento do número de dias a que os pais têm direito a faltar ao trabalho em caso de morte de um filho, de forma justificada. Esta petição, já entregue na Assembleia da República, reuniu mais de 85 000 assinaturas, deixando bem evidente que é consensual na nossa sociedade a importância do tema e o reconhecimento da dor da perda de um filho.

No corpo da petição é possível ler um testemunho de um pai que perdeu a filha de sete anos e que refere que “Nenhum luto é igual a outro luto, porque cada um de nós é diferente do outro: há a fé, o sentido que damos às coisas, a rede social ou familiar, as circunstâncias do drama. Mas do que estou certo é que cinco dias – o tempo que o Estado nos dá para regressarmos ao trabalho após a morte de um filho - será manifestamente pouco. Em cinco dias faz-se o imediato, o urgente, tantas vezes o burocraticamente inadiável. Damos uma camada de tinta à alma e ao corpo, não lhe damos novas fundações. Não nos preparamos para o futuro, por absoluta falta de tempo.”

Estas palavras elucidam bem a pertinência da discussão, deixando evidente que os cinco dias previstos actualmente na Lei são manifestamente insuficientes.

É por trabalhar com casos como estes que a Acreditar apresentou a já mencionada petição. O trabalho no terreno, permite-lhes conhecer os impactos que a perda de um filho pode ter para um pai e o tempo que este necessita para se restabelecer e sentir-se novamente em condições para regressar ao trabalho. Nesta discussão importa incluir os casos de perda gestacional, ou seja, gravidezes que não chegaram ao fim por circunstâncias externas à vontade dos pais. Para aqueles que sofrem este tipo de perda, pouca diferença faz que a criança já tenha nascido, pois já a sentem como sua filha. Actualmente o Código do Trabalho não prevê qualquer justificação para falta ao trabalho nestas circunstâncias, não reconhecendo por isso o direito ao luto destes pais e ignorando o seu sofrimento.

Na verdade, a perda de um ente próximo, especialmente de um pai, filho ou cônjuge, tem um efeito psicológico muito significativo, havendo necessidade de dar tempo à pessoa para se adaptar às novas circunstâncias da sua vida e recuperar o suficiente para voltar ao trabalho, mas também para lhe dar a possibilidade de prestar apoio à família num momento que se sabe ser difícil.

Assim defendemos que, tal como referido na já mencionada petição, que o “O regime legal vigente é claramente insuficiente e violador dos mais elementares princípios que devem nortear o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores em casos de Luto Parental.”, mas vamos além do pedido na petição.

O actual regime jurídico prevê, no artigo 251.º do Código do Trabalho, a possibilidade do trabalhador usufruir de 5 dias consecutivos em caso de perda de filho. Aquilo que se propõe, tal como os peticionários defendem, é que o trabalhador que perca um filho possa usufruir de 20 dias de falta justificada e no caso de perda gestacional propõe-se 10 dias.

Para além disso propõe-se o aumento do número de dias para a perda de pais, avós, irmãos ou cônjuges e, por fim, atribui-se o direito a ter um dia de falta de justificada no caso de falecimento de um tio.

Nestes termos, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado único do CHEGA apresenta o seguinte projeto de lei que altera o Código do Trabalho:

## Artigo 1.º

### Objeto

O presente Projecto de Lei pretende alterar o Código do Trabalho no sentido de aumentar os dias de luto que o trabalhador pode usufruir em caso de falecimento de cônjuge ou parente e reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional.

## Artigo 2.º

### Alteração ao Código do Trabalho

É alterado o artigo 251.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2020, de 12 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Rect. n.º 21/2009, de 18/03, Lei n.º 105/2009, de 14/09, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 23/2012, de 25/06, Retificação n.º 38/2012, de 23/07, Lei n.º 47/2012, de 29/08, Lei n.º 69/2013, de 30/08, Lei n.º 27/2014, de 08/05, Lei n.º 55/2014, de 25/08, Lei n.º 28/2015, de 14/04, Lei n.º 120/2015, de 01/09, Lei n.º 8/2016, de 01/04, Lei n.º 28/2016, de 23/08, Lei n.º 73/2017, de 16/08, Retificação n.º 28/2017, de 02/10, Lei n.º 14/2018, de 19/03, Lei n.º 90/2019, de 04/09, Lei n.º 93/2019, de 04/09 e Lei n.º 18/2021, de 08/04, o qual passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 251.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até dez dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente, ou afim ascendente no 1.º grau na linha recta;

b) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente de 1º grau na linha recta ou equiparado, sendo reduzido para metade o número de dias em caso de perda gestacional, para ambos os progenitores;

c) Até três dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;

d) Um dia, por falecimento de parente ou afim no 3º grau da linha colateral.

2 - (...).

3 - (...).»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 21 de novembro de 2021

O Deputado

André Ventura