

Projeto de Lei n.º 174/XV/1.ª (PAN)

Título: Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho

Data de admissão: 21 de junho de 2022

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

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO
- VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

I. A INICIATIVA

A iniciativa legislativa em apreço visa alterar o Código do Trabalho (CT), no que ao regime de faltas diz respeito, determinando que se consideram justificadas as faltas motivadas por dores menstruais graves e incapacitantes e prevendo que a trabalhadora possa, por esse motivo, faltar até 3 dias consecutivos por cada mês de prestação de trabalho, desde que exista como prova uma «declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico». Para o efeito, é proposta a alteração da redação do [artigo 249.º¹](#) do CT e o aditamento de um novo artigo ao CT – o artigo 252.º-B – com a epígrafe «Falta por dores menstruais».

Justificando a sua pretensão, a proponente alude ao exemplo espanhol, país onde, recentemente, foi aprovada uma alteração à legislação no sentido preconizado pelo presente Projeto de lei, afirmando ainda que, em Portugal, até 2009, e ainda que no âmbito de instrumentos de contratação coletiva, existia uma licença de até dois dias, não remunerada, para as mulheres com dores menstruais incapacitantes. Nesse ano, o paradigma terá sido alterado com a revisão do CT e a previsão da imperatividade do regime de faltas. A proponente esclarece também que a solução proposta «não pretende adicionar qualquer tipo de discriminação contra a mulher no trabalho, significando antes uma conquista na luta pelos direitos das mulheres», permitindo que estas «se ausentem ao trabalho por um período durante o qual não estão capazes de prestar trabalho nas condições ideais», considerando, portanto, «uma questão de justiça social e laboral».

O Projeto de Lei *sub judice* contém quatro artigos preambulares: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo que altera o artigo 249.º do CT; o terceiro que adita um novo artigo ao CT; e o último que determina o início de vigência da lei que vier a ser aprovada.

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.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pela Deputada única representante do partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)² e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, pelo que a iniciativa cumpre os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Respeita igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define 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 deste projeto 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 Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação de impacto de género](#). Foi admitido a 21 de junho, data em que, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade,

² Diploma retirado do sítio da *Internet* da Assembleia da República.

³ Diploma retirado do sítio da *Internet* da Assembleia da República.

à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), e anunciado na reunião Plenária do dia 22 de junho.

A discussão desta iniciativa encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 7 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.

Antes de mais, assinala-se que o projeto de lei em apreciação, que «Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho», tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, observando o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei supra referida.

A presente iniciativa visa alterar o Código do Trabalho, 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.

Ora, 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, o projeto de lei *sub judice* elenca, no artigo 1.º, relativo ao objeto, os diplomas que introduziram alterações anteriores ao Código do Trabalho, indicando ainda o número de ordem de alteração introduzida.

Dever-se-á ter em consideração, todavia, que a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, atualmente

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.

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 Código do Trabalho (cfr. [Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro](#), e [Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro](#)).

Em caso de aprovação, a iniciativa 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, o projeto de lei estabelece 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 a iniciativa em apreço não nos parece 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 Código do Trabalho 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

Nos termos do n.º 1 do [artigo 248.º](#) do [Código do Trabalho](#)⁶ (CT) considera-se «falta» a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o

⁶ Texto consolidado retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 30/06/2022.

período normal de trabalho diário. As faltas traduzem-se em interrupções na prestação de trabalho, o que pode acontecer por um ou mais dias, sendo que, de acordo com o n.º 1 do [artigo 249.º](#) podem ser injustificadas ou justificadas, «ou melhor, justificáveis, para melhor precisar o alcance do ónus do dever de informação e probatório que impende sobre o trabalhador, este último, quando e se exigida a respetiva justificação (n.ºs 1 e 5 do [artigo 253.º](#) e n.ºs 1 e 3 do [artigo 254.º](#))»⁷. Ou seja, para uma falta se considerar como justificada tem também que ser comunicada e apresentada a respetiva prova ao empregador.

O n.º 2 do artigo 249.º enumera as situações enquadráveis como faltas justificadas, a que acrescem outras situações previstas no CT ou como tal consagradas noutros diplomas, considerando-se como injustificadas todas as que não se encontrem previstas na mencionada enumeração (n.ºs 2 e 3 do artigo 249.º).

A alínea d) do n.º 2 do [artigo 249.º](#) consagra como falta justificada, a motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, a que resulte de doença. De acordo com o [artigo 2.º](#) do [Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro](#)⁸, que estabelece o novo regime jurídico de proteção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social, entende-se por doença «toda a situação mórbida, evolutiva, não decorrente de causa profissional ou de ato da responsabilidade de terceiro pelo qual seja devida indemnização, que determine incapacidade temporária para o trabalho».

A «aplicação dos motivos de justificação da ausência referidos na alínea d) do n.º 2 do [artigo 249.º](#) suscita tradicionalmente muitas dúvidas, sobretudo quando estão em causa factos atinentes à saúde do trabalhador. Neste âmbito, as situações a que a norma alude serão, nuns casos, de verdadeira impossibilidade física, quando o trabalhador não reúne, por razões de saúde, as condições necessárias à execução da atividade. Outras vezes, estar-se-á perante situação de inexigibilidade, quando o sacrifício pessoal inerente à realização do trabalho não deve ser imposto ao trabalhador, face áquilo que é o padrão de esforço normalmente entregue para realizar o trabalho, ou quando a

⁷ Paula Quintas e Hélder Quintas, *Código do Trabalho anotado e comentado*, Almedina, 2021, 6.ª edição, pág. 556.

⁸ Texto consolidado.

sujeição à prestação de trabalho coloca em risco bens ou interesses de dignidade superior (v.g. vida ou saúde)»⁹.

O n.º 1 do [artigo 255.º](#) do CT estipula, como regra, que a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador. «Assim, o trabalhador tem direito à contagem do tempo de falta como tempo de serviço efetivo (o que releva para efeitos de antiguidade e de formação dos direitos dependentes do decurso do tempo) e não pode também ser prejudicado no seu posto de trabalho e nas regalias inerentes. Por outro lado, as faltas (tanto justificadas como injustificadas) não prejudicam o direito a férias do trabalhador, mas, no caso de determinarem a perda da retribuição, o trabalhador (e só ele) pode optar pela diminuição do tempo de férias, desde que fique salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis, nos termos do [art. 257.º](#) n.º 1 a)»¹⁰. Sem prejuízo de outras disposições legais, as faltas por motivo de doença só determinam a perda de retribuição, se o trabalhador beneficiar de um regime de segurança social de proteção na doença (alínea a) do n.º 2 do [artigo 255.º](#) do CT). Nesse caso, e para compensar a perda de remuneração resultante do impedimento temporário para trabalhar por motivo de doença, é atribuído o [subsídio de doença](#)¹¹, prestação atribuída pela Segurança Social ao trabalhador beneficiário.

Estabelece o [artigo 250.º](#) do CT que as disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea h)¹² do n.º 2 do [artigo 249.º](#), ou seja, no caso de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho. Consequentemente, nos termos da parte final do artigo 250.º e ainda que mais favoráveis ao trabalhador, as disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por contrato de trabalho.

⁹ Pedro Romano Martinez e outros, *Código do Trabalho*, Almedina, 2017, 11.ª edição, pág. 634.

¹⁰ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2019, 7.ª edição, pág. 508.

¹¹ Se for trabalhador por conta de outrem o subsídio é atribuído a partir do 4.º dia de incapacidade para o trabalho (período de espera de 3 dias).

¹² Por lapso, no artigo 250.º menciona-se a alínea g), quando na verdade se trata da alínea h), face à alteração do n.º 2 do artigo 249.º do CT, realizada pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#).

Sobre esta matéria e de forma a enquadrar algumas das questões subjacentes à mesma cumpre mencionar que o [Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro](#), definiu o regime jurídico de férias, feriados e faltas (LFFF), prevendo no artigo 23.º os tipos de faltas e no n.º 3 do artigo 24.º que «são nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida neste artigo». «No contexto da LFFF eram apontados como argumentos em favor do carácter taxativo da enumeração legal das faltas um argumento literal, retirado do texto do art. 23.º da LFFF (que não apontava para o carácter exemplificativo da enumeração), um argumento histórico, que valorizava o objetivo de combate ao absentismo que tinha orientado globalmente o legislador da LFFF, e um argumento *a contrario sensu* retirado do art.º 23.º n.º 3 da LFFF, que corresponde *ipsis verbis*, ao [atual 249.º](#) n.º 3 do CT. (...) Na linha oposta de argumentação, que sustentámos, considerava-se a enumeração legal das faltas justificadas exemplificativa. (...) Em consonância com este entendimento e por aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, seriam admissíveis outras faltas, estabelecidas em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, em regulamento empresarial ou em contrato de trabalho, que teriam uma natureza diversa da categoria das faltas autorizadas ou ratificadas pelo empregador, uma vez que a justificação não dependia de um juízo discricionário do empregador, antes o vinculando nos precisos termos do regime que convencionalmente fosse definido para tais faltas»¹³.

Durante a vigência da LFFF e segundo organizações sindicais como a [UGT](#) e a [CGTP](#), a licença menstrual esteve prevista, enquanto direito adquirido na contratação coletiva. Vigorou durante mais de duas décadas, prevendo a possibilidade de faltar ao trabalho até dois dias por mês, faltas que embora justificadas nem sempre eram remuneradas. Porém, com o [artigo 226.º](#) do [Código do Trabalho de 2003](#), que corresponde ao atual [artigo 250.º](#) do CT, as cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho que estabeleçam novas faltas ou alteram a sua duração, são nulas por contrariedade à lei.

¹³ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2019, 7.ª edição, págs. 502 e 503.

Nesse sentido, em 2015, o Acórdão da Relação de Lisboa relativo ao [processo n.º 2992/12.8TTLSB.L2-4](#)¹⁴ decidiu que «o número 3 da cláusula 33.^a-A dos Acordos de Empresa firmados entre a CARRIS e o SITRA - publicado no [BTE n.º 12](#), de 29/03/2009 -, a CARRIS e o FECTRANS - publicado no [BTE n.º 17](#), de 08/05/2009 -, a CARRIS e o ASPTC - publicado no [BTE n.º 17](#), de 08/05/2009 – e a CARRIS e o SNM - publicado no [BTE n.º 15](#), de 22/04/2009 -, ao prever uma falta justificada, ainda que denominada de “dispensa de serviço”, com a duração máxima de um dia por mês e com vista a tratar da assuntos de carácter pessoal, é nula por violar o regime absolutamente imperativo contido no art.º 250.º do C.T./2009».

A terminar importa referir que a presente iniciativa visa alterar o [artigo 249.º](#) do [Código do Trabalho](#) (texto consolidado) e aditar o artigo 252.º-B – *Falta por dores menstruais*, diploma que foi aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁵, retificado pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterado pelas Leis n.ºs [105/2009, de 14 de setembro](#)¹⁶, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹⁷, [23/2012, de 25 de junho](#)¹⁸, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁹, [69/2013, de 30 de agosto](#)²⁰, [27/2014, de 8 de maio](#)²¹, [55/2014, de 25 de agosto](#)²², [28/2015, de 14 de abril](#)²³, [120/2015, de 01 de setembro](#)²⁴, [8/2016, de 1 de abril](#)²⁵, [28/2016, de 23 de agosto](#)²⁶, [73/2017, de 16 de agosto](#)²⁷, [14/2018, de 19 de março](#)²⁸, [90/2019, de 4 de setembro](#)²⁹, [93/2019, de 4 de setembro](#)³⁰, [18/2021,](#)

¹⁴ Referência jurisprudencial retirada do sítio da *Internet* da DSGI - Divisão de Gestão da Segurança e Infraestruturas, base de dados de jurisprudência a cargo do Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça. Consultas efetuadas a 30/06/2022.

¹⁵ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁶ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁰ [Trabalhos preparatórios](#).

²¹ [Trabalhos preparatórios](#)

²² [Trabalhos preparatórios](#).

²³ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁴ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁵ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁶ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

³⁰ [Trabalhos preparatórios](#).

[de 8 de abril](#)³¹, [83/2021, de 6 de dezembro](#)³², e [1/2022, de 3 de janeiro](#)³³. O artigo 249.º foi objeto de alteração pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), diploma que aditou a alínea f) ao n.º 2, e que vem estabelecer como justificada, a falta motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

▪ Âmbito internacional

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

ESPANHA

Na ordem jurídica deste país, o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁴ concretiza todas as matérias intrínsecas a um vínculo laboral.

Por conseguinte, o n.º 3 do [artigo 37.](#) da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, norma jurídica que delimita o descanso semanal, os feriados e faltas, expressa que o trabalhador pode, com pré-aviso e justificação, ausentar-se do trabalho, com direito a remuneração, por algum dos seguintes motivos:

- a) Por casamento, 15 dias seguidos;

- b) Em caso de falecimento, acidente ou doença grave ou intervenção cirúrgica sem hospitalização e que necessite de repouso no domicílio, de familiares, por consanguinidade ou afinidade, até ao segundo grau, dois dias. Se o trabalhador necessitar de viajar para esse fim, o período é quatro dias;

³¹ [Trabalhos preparatórios.](#)

³² [Trabalhos preparatórios.](#)

³³ [Trabalhos preparatórios.](#)

³⁴ Diploma consolidado retirado do portal oficial BOE.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas respeitantes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 30/06/2022.

- c) Para se mudar do local de residência habitual, um dia;
- d) Para o cumprimento de um dever legal de natureza pública e pessoal, incluindo o exercício de sufrágio ativo (votar), o tempo indispensável para tal. Quando decidido um período específico, numa disposição legal ou convencional, a duração dessa ausência e a sua compensação financeira são regidas por essa norma.

Quando o cumprimento desse dever tornar impossível a prestação de trabalho em mais de 20% do horário de trabalho num período de três meses, a empresa pode colocar o trabalhador numa situação de licença, cujo regime jurídico encontra-se previsto no n.º 1 do [artigo 46.](#) da mesma lei

Se o trabalhador receber uma compensação pelo cumprimento desse dever ou desempenho do cargo, o montante dessa compensação é deduzido do salário a que o trabalhador tem direito na empresa;

- e) Para o desempenho de funções sindicais ou de representação dos trabalhadores de acordo com o estabelecido por lei ou por convenção;
- f) Para a realização de exames pré-natais e de técnicas de preparação para o parto e, nos casos de adoção, a guarda para fins de adoção ou acolhimento, para a assistência às sessões de informação e de preparação e para a realização dos relatórios psicológicos e sociais prévios à declaração de idoneidade, sempre que devam ter lugar durante o horário de trabalho, o tempo necessário para os atos.

Hodiernamente, o Conselho de Ministros aprovou, conforme o [comunicado de imprensa](#)³⁵ divulgado por esse órgão, no dia 17 de maio de 2022, um projeto de alteração da [Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de](#)

35

Disponível

em

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/170522-rp-cministros.aspx>, consultado no dia 30/06/2022

la interrupción voluntaria del embarazo³⁶. Pelo [documento](#)³⁷ divulgado pelo [Ministerio de Igualdad](#)³⁸.

Se o projeto for aprovado, este introduzirá diversas alterações na referida lei, entre outras, novas definições a serem inseridas no [artigo 2.](#), como a de menstruação secundária incapacitante³⁹: situação de incapacidade resultante de dismenorreia (dores menstruais) causada por uma patologia previamente diagnosticada; e a introdução de um novo artigo, o 5ter.⁴⁰, o qual dita que, a fim de conciliar o direito à saúde com o emprego, reconhece-se às mulheres com menstruações secundárias incapacitantes o direito a uma situação especial de incapacidade temporária⁴¹, nos termos prescritos na *Ley General de la Seguridad Social*, aprovado no [Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre](#)⁴².

A página eletrónica do *Ministerio de Trabajo y Economía Social* (Ministério do Trabalho e da Economia Social) apresenta informações sobre as diferentes [tipologias de faltas](#)⁴³.

FRANÇA

O [Code du travail](#)⁴⁴, enquanto diploma regulador dos vínculos laborais no setor privado disciplina nos [artigos L1226-1 a L1226-14](#) as faltas por doença ou acidente justificadas por atestado médico; quanto as outras faltas vem o [artigo L3142-1](#) enunciar que, o trabalhador tem o direito, através de justificação, a faltar:

³⁶ Texto consolidado, consultado no dia 30/06/2022.

³⁷ O pdf do documento é acessível em https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/PublishingImages/Paginas/anteproyecto-lo-salud-sexual-reproductiva-interrup/APLO_modificaci%C3%B3n_LO_2-2010_audiencia_p%C3%BAblica.pdf, consultado no dia 30/06/2022.

³⁸

³⁹ No original «Menstruación incapacitante secundaria», página 14 do [documento](#).

⁴⁰ Página 18 do [documento](#).

⁴¹ O regime jurídico desta situação é desenvolvido nos [artigos 169. a 176.](#) da *Ley General de la Seguridad Social*.

⁴² Texto consolidado, consultado no dia 30/06/2022.

⁴³ Acessíveis em https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_4.htm, consultadas no dia 30/06/2022.

⁴⁴ Diploma consolidado acessível no portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 30/06/2022.

- 1º Pelo seu casamento ou pela conclusão de um *pacte civil de solidarité*⁴⁵ (pacto civil de solidariedade);
- 2º Pelo casamento de um filho;
- 3º Pelo nascimento de um filho, no caso do pai e, quando aplicável, do cônjuge ou companheiro ou da pessoa ligada à mãe por um pacto civil de solidariedade;
- 4º Pelo falecimento de um filho, do cônjuge, companheiro ou parceiro, pai, mãe, sogro, sogra, irmão ou irmã;
- 5º Pela comunicação de uma deficiência, patologia crónica que necessite de uma aprendizagem terapêutica ou de um cancro num filho.

Relativamente às licenças equiparadas a trabalho efetivo, estas são idfenticadas no [artigo L3141-5](#) do mesmo código e correspondem às férias; às licenças de maternidade, de paternidade e de acolhimento de criança ou por adoção.

Nas normas jurídicas deste diploma não existe qualquer referência legal quanto às dores menstruais incapacitantes, nem ao reconhecimento destas como um motivo justificativo de falta ou de incapacidade temporária.

O sítio da *Internet* do *Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion* (Ministério do Trabalho, Pleno Emprego e Integração) divulga esclarecimentos sobre os temas que compõem o Direito do Trabalho, sendo que um destes aborda as diversas [tipologias de faltas](#)⁴⁶ existentes neste ramo do direito.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

Em 22 de junho de 2022, esta entidade publicou uma [declaração](#)⁴⁷ respeitante à 50.ª sessão do Painel do Conselho de Direitos Humanos sobre a saúde menstrual.

⁴⁵ O seu regime jurídico é desenvolvido nos [artigos 515-1 a 515-7-1](#) do *Code civil*. Texto consolidado, consultado no dia 30/06/2022.

⁴⁶ Disponível em <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/>, consultado no dia 30/06/2022.

⁴⁷ Acessível em [WHO statement on menstrual health and rights](#), consultada no dia 30/06/2022.

REDE GLOBAL DE MULHERES PELOS DIREITOS REPRODUTIVOS (WOMEN'S GLOBAL NETWORK FOR REPRODUCTIVE RIGHTS – WGNRR)

Esta organização não governamental declarou, no ano de 1987, o dia 28 de maio como [Dia Internacional da Saúde da Mulher](#)⁴⁸, cujo objetivo é consciencializar para as questões relacionadas com o bem-estar da mulher como a saúde menstrual.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição sobre a matéria objeto do projeto de lei vertente ou com ele conexas.

▪ Antecedentes parlamentares

Consultada a mencionada base de dados, verifica-se que, na anterior legislatura, não foram apresentados projetos ou propostas de lei com idêntico objeto.
apresentadas na XIV Legislatura:

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 Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, 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](#).

⁴⁸ Conforme informações disponíveis em <https://wgnrr.org/?s=International+Women%27s+Health+Day>, consultadas no dia 30/06/2022.

Projeto de Lei n.º 174/XV/1ª (PAN)

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

VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

▪ Avaliação sobre impacto de género

O preenchimento pelos proponentes da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#), em cumprimento do disposto [na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro](#), devolve como resultado uma valoração simultaneamente positiva e neutra desse impacto.

VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

FOURQUET, Jessica [et.al.] - Quantification of the impact of endometriosis symptoms on health-related quality of life and work productivity. **Fertility and Sterility** [Em linha]. Vol. 96, n.º 1 (July 2011). [Consult. 24 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140156&img=28669&save=true>>.

Resumo: Este estudo pretende quantificar o impacto dos sintomas relacionados com a endometriose no estado de saúde física e mental e na qualidade de vida das mulheres que sofrem desta doença, relacionando a saúde com aspetos do âmbito do trabalho (absentismo, presenças no trabalho, produtividade no trabalho e comprometimento da atividade). Foi analisado um universo de 193 mulheres. As pacientes relataram uma média de 7,41 horas (aproximadamente um dia útil) de tempo de trabalho perdido durante a semana em que os sintomas são piores. As médias de impacto laboral foram elevadas: 13% de perda média no tempo de trabalho (absentismo), 65% de prejuízo no trabalho (em presença laboral), 64% de perda nos níveis de eficiência (perda de produtividade no trabalho) e 60% das atividades diárias perturbadas (comprometimento da atividade).

HARDY, Claire ; HUNTER, Myra S. - Premenstrual symptoms and work : exploring female staff experiences and recommendations for workplaces. **International Journal of Environmental Research and Public Health** [Em linha]. Vol.º 18, n.º 7 (Mar. 2021).

[Consult. 27 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL:
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140158&img=28670&save=true>>.

Resumo: A maioria das mulheres experimenta alguns sintomas pré-menstruais durante os seus anos reprodutivos. No entanto, esta é uma questão de saúde pouco pesquisada, principalmente no contexto do trabalho. Este estudo teve como objetivo compreender (i) a prevalência e gravidade dos sintomas pré-menstruais sentidos pelas mulheres trabalhadoras e sua associação com os principais resultados do trabalho; (ii) explorar os fatores que podem influenciar esses sintomas e sua gravidade; e (iii) examinar como as organizações podem ajudar as colaboradoras com problemas pré-menstruais cujos sintomas podem estar a afetar a sua vida profissional. Foram coligidos dados de 125 mulheres trabalhadoras no Reino Unido. A taxa de ausência ao trabalho devido a sintomas pré-menstruais fortes foi muito baixa sendo referido este tipo de doença como um tópico pessoal ou embaraçoso para comunicação à chefia. As recomendações e sugestões do estudo indicam a necessidade dos gerentes/empregadores treinarem as equipas para melhorar o conhecimento sobre os sintomas no período pré-menstrual de forma a comunicarem eficazmente com as mulheres e a fornecerem apoio e recursos para aquelas que deles necessitam.

RODRIGUES, Ana Cláudia - Dismenorreia em adolescentes e jovens adultas : prevalência, factores associados e limitações na vida diária. **Acta Médica Portuguesa** [Em linha]. N.º 24, supl. 2 (2011). [Consult. 24 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL:
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140154&img=28667&save=true>>.

Resumo: Este estudo pretendeu determinar a prevalência de dismenorreia e limitações decorrentes da doença na vida diária, bem como a utilização dos serviços de saúde decorrentes da dor menstrual. Utilizou um inquérito transversal observacional de 274 adolescentes e jovens adultas (idade ≤ 26) que menstruaram nos seis meses anteriores ao estudo e foram assistidas num Centro de Saúde. O relatório conclui que a dismenorreia foi altamente prevalente nesta amostra de adolescentes e jovens adultas e constituiu uma causa importante de absentismo.

SCHOEP, Mark E. [et. al.] - Productivity loss due to menstruation related symptoms : a nation wide crosssectional survey among 32 748 women. **BMJ Open** [Em linha]. Vol. 9, n.º 6 (2019). [Consult. 23 jun 2022]. Disponível em WWW:<[URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140155&img=28668&save=true](https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140155&img=28668&save=true)>.

Resumo: Este estudo pretendeu avaliar a perda de produtividade interrelacionada com a idade e causada por sintomas relacionados com a menstruação. O inquérito percorreu um total de 32748 mulheres entre os 15 e os 45 anos e foram medidos o absentismo (tempo afastado do trabalho ou da escola) e a perda de produtividade no trabalho ou escola. Os autores concluem que os sintomas relacionados com a menstruação causam sobretudo grande perda de produtividade, sendo que a baixa de produtividade ocorre quando as funcionárias/estudantes estão no trabalho/escola, não sendo um resultado de absentismo.