



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

Projeto de Lei n.º 767/XIV/2.ª (NiCR) — Pelo reconhecimento do direito ao luto em caso de perda gestacional

Autor:

Eduardo Barroco de Melo
(PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objecto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 767/XIV/2.º é subscrito pela Deputada não inscrita Cristina Rodrigues (NiCR), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder 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 RAR, e 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 RAR.

A iniciativa em apreço deu entrada e foi admitida a 29 de março, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º).

Por dizer respeito a matéria laboral, a presente iniciativa foi submetida a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d)* do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, tendo já terminado o respetivo período de apreciação pública.

2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Na exposição de motivos do projeto de lei, a Deputada não inscrita Cristina Rodrigues considera imperativo garantir “*à mãe como ao pai, como aos beneficiários da gravidez de substituição*” o direito ao luto em caso de interrupção espontânea da gravidez.

Perante a legislação em vigor, a mãe trabalhadora tem direito a licença por interrupção da gravidez, conforme estabelece o artigo 38.º do Código do Trabalho. Ou seja, após a interrupção da gravidez, poderá ser atribuída à trabalhadora licença, com duração de 14 a 30 dias, conforme a análise médica, não estando contemplado o direito de o pai usufruir da mesma licença.

Mas, segundo a proponente, o direito a licença não deve excluir o direito ao luto, o qual deverá ser garantido tanto à mãe como ao pai, como aos beneficiários da gravidez de substituição, pelo que propõe esta alteração ao Código de Trabalho

Comissão de Trabalho e Segurança Social

3 – Enquadramento Legal

Nos termos do n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, *“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.”* O n.º 4 do mesmo artigo 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.”*

Importa destacar que a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, que regula a *“Proteção da maternidade e da paternidade”* no artigo 9.º, estatui 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”*.

Em relação ao restante Enquadramento Legal, Internacional e Doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica do projeto de lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.

A iniciativa em apreço assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, 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, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo a iniciativa sobre matéria de trabalho, foi colocada em apreciação pública, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição. Nesse sentido, foi publicado em Separata do Diário da Assembleia da República, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

A *lei formulário*¹ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As

¹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho

Comissão de Trabalho e Segurança Social

disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, e em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *supra* referido, “Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que “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”.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Porém, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, dando seguimento e acolhendo o recomendado na Nota Técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, em razão da segurança jurídica, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Neste caso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho.

Pelo que acolhemos a sugestão da Nota Técnica e recomendamos que em sede de especialidade, e no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, seja adotado o seguinte título:

“Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”

Relativamente à entrada em vigor, o projeto de lei prevê que esta ocorra no dia seguinte à sua publicação, cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Caso venha a ser aprovado, deve ser publicado sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Nessa sequência e na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, apesar de se encontrarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social várias iniciativas que promovem a alteração ao Código do Trabalho, nenhuma outra versa sobre a mesma matéria plasmada no projeto de lei em apreço.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O deputado autor do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui que:

1. A presente iniciativa legislativa cumpre todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Sendo a iniciativa legislativa aprovada na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter a redação proposta, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal.
3. Atendendo ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Palácio de São Bento, 30 de junho de 2021

O Deputado autor do Parecer



(Eduardo Barroco de Melo)

O Presidente da Comissão



(Pedro Roque)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV- ANEXOS

- *Nota Técnica da Iniciativa em apreço*

Projeto de Lei n.º 767/XIV/2.ª (NiCR)

Pelo reconhecimento do direito ao luto em caso de perda gestacional

Data de admissão: 29 de março de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

I. Análise da iniciativa

II. Enquadramento parlamentar

III. Apreciação dos requisitos formais

IV. Análise de direito comparado

V. Consultas e contributos

VI. Avaliação prévia de impacto

Elaborado por: Rafael Silva (DAPLEN), Fernando Bento Ribeiro e Luísa Colaço (DILP) e Josefina Gomes (DAC)

Data: 28 de junho de 2021

I. Análise da iniciativa

- **A iniciativa**

A proponente começa por referir que o artigo 251.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador faltar de forma justificada em caso de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta e no caso de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral. Não obstante, considera a proponente que os dias previstos na lei não contemplam todas as situações de perda, isto é, não contempla o caso da interrupção espontânea da gravidez.

Perante a legislação em vigor, a mãe trabalhadora tem direito a licença por interrupção da gravidez, conforme estabelece o artigo 38.º do Código do Trabalho. Ou seja, após a interrupção da gravidez, poderá ser atribuída à trabalhadora licença, com duração entre 14 a 30 dias, conforme a análise médica, não estando contemplado o direito de o pai usufruir da mesma licença.

Neste sentido, defende que a licença não se confunde com o direito ao luto, o qual deverá ser garantido tanto à mãe como ao pai, como aos beneficiários da gravidez de substituição.

De acordo com a exposição de motivos, a aprovação deste projeto de lei contribuirá para a construção de uma sociedade mais igualitária, e acompanhará a aprovação recente de lei idêntica na Nova Zelândia, que despertou o interesse internacional sobre a temática.

Este projeto de lei é composto por três artigos, delimitando o primeiro o seu objeto, estabelecendo o segundo os artigos a alterar ao Código do Trabalho e determinando o último a sua data de entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Nos termos do n.º 1 do [artigo 68.º](#) da [Constituição da República Portuguesa](#)¹, «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.» O n.º 4 do mesmo artigo 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 [Lei n.º 4/84, de 5 de abril](#)², regula a «Proteção da maternidade e da paternidade». 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 (...) e dos pais, designadamente através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação», bem como que «É assegurado à mulher o direito de efetuar 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). O artigo 5.º prevê, no seu n.º 1, 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».

O artigo 9.º, relativo à licença por maternidade, estatui 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». Por fim, o artigo 16.º estatui sobre a 'proteção da segurança e saúde'.

Em sede de [Código de Trabalho](#), há a assinalar a previsão que consta do [artigo 251.º](#), relativo a faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim. É permitido ao

¹ As ligações relativas à Constituição são feitas para a página da Assembleia da República, salvo indicação em contrário.

² Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet do Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.

trabalhador faltar de forma justificada, dependendo o número de dias a que tem direito do grau de parentesco, nos seguintes termos: até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta. O mesmo se aplica em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador; e até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

No que respeita a licenças, o [artigo 38.º](#) do Código estatui que «1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias; 2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença; e 3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1».

Vemos assim que o pai não tem direitos. Contudo, ressalve-se a previsão geral que consta do [artigo 35.º](#) (Proteção na parentalidade): «A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos: (...) Licença parental, em qualquer das modalidades».

A [Lei n.º 16/2007, de 17 de abril](#), que prevê a «Exclusão da ilicitude nos casos de interrupção voluntária da gravidez», e que alterou o artigo 142.º do [Código Penal](#), estatui quando «não é punível a interrupção da gravidez efetuada por médico, ou sob a sua direção, em estabelecimento de saúde oficial ou oficialmente reconhecido e com o consentimento da mulher grávida». A [Portaria n.º 741-A/2007, de 21 de junho](#), «Estabelece as medidas a adotar nos estabelecimentos de saúde oficiais ou oficialmente reconhecidos com vista à realização da interrupção da gravidez nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal».

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes e antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Sem prejuízo dos demais projetos de lei que visam a alteração do Código do Trabalho e cuja discussão na generalidade se encontra [agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho](#), da consulta efetuada à base de dados da Atividade Parlamentar (AP) não se apurou a existência de qualquer iniciativa ou petição sobre a mesma matéria, ou com ela conexas.

III. Apreciação dos requisitos formais

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pela Deputada não inscrita Cristina Rodrigues (NiCR), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do artigo 167.º da [Constituição](#), bem como 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](#) (Regimento),³ que consagram o poder de iniciativa da lei.

Observa o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 123.º do Regimento e assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento.

A iniciativa 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, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

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

Quanto a estes, sugere-se que seja analisado pelos Senhores Deputados, no decurso do processo legislativo, se o facto de se alterar o regime de faltas por falecimento dos

³ As ligações para a Constituição, o Regimento e a lei formulário são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

trabalhadores abrangidos pelo [Código do Trabalho](#) deve implicar a alteração do regime das mesmas faltas, dadas por trabalhadores abrangidos pela [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LGTFP), por forma a salvaguardar o princípio da igualdade. Isto porque, atualmente, ambos os regimes enunciam o falecimento o cônjuge, parentes ou afins, como motivo para faltar justificadamente,⁴ pelo período previsto no n.º 1 do artigo 251.º do Código do Trabalho, para o qual o n.º 4 do artigo 134.º da LGTFP também remete.

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 7 de abril a 7 de maio de 2021, através da publicação deste projeto de lei na Separata da 2.ª Série do *Diário da Assembleia da República* n.º 49/XIV, 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 29 de março de 2021. Nesta mesma data foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em sessão plenária a 31 de março. Tal como referido, a discussão na generalidade está agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho de 2021, em conjunto com outras iniciativas.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - «Pelo reconhecimento do direito ao luto em caso de perda gestacional» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#),⁵

⁴ Cfr. alínea *b*), n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho e alínea *b*), n.º 2 do artigo 134.º da LGTFP.

⁵ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014, de 11 de julho.

conhecida como lei formulário, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal, «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado»,⁶ pelo que se sugere à comissão competente, em eventual sede de especialidade, que seja referido o Código do Trabalho, por exemplo, da seguinte forma: «Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro».

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», e tal é efetuado nos artigos 1.º e 2.º do projeto de lei. Ainda assim, deixamos á consideração a possibilidade de essa informação ser concentrada no artigo 1.º.

No entanto, 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, quando a mesma incida sobre códigos, “leis” ou “regimes gerais”, “regimes jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante, tal como a última alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela [Lei n.º 18/2021, de 8 de abril](#).

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

⁶ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*. Coimbra: Almedina, 2002. P. 201.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento internacional**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha, França e Itália. É ainda apresentado o caso da Nova Zelândia.

ESPANHA

Em Espanha, o direito ao luto dos trabalhadores exerce-se nos termos do [artigo 37](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#)⁷, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Nos termos da alínea b) do n.º 3 deste preceito, o trabalhador, mediante aviso prévio e com justificação, pode faltar ao trabalho, com direito a remuneração, por dois dias, devido a falecimento, acidente ou enfermidade graves, hospitalização ou intervenção cirúrgica sem hospitalização, mas que careça de repouso domiciliário, de parentes ou afins até ao segundo grau. Quando tal implique uma deslocação, o trabalhador pode faltar quatro dias.

Por sua vez, o nascimento, adoção ou acolhimento de menores, bem como situação de risco durante a gravidez, são razões para suspensão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 45 do mesmo diploma legal, tendo o trabalhador direito à reintegração no posto de trabalho reservado. Durante a suspensão do contrato, não existem as

⁷ Diploma consolidado retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

obrigações recíprocas de trabalhar e de remunerar o trabalho. Esse período é coberto, em termos monetários, pelo [Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo](#), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

No caso da maternidade, o nascimento, que compreende o parto e o cuidado de um menor até 12 meses, confere à mãe biológica o direito à suspensão do contrato de trabalho durante 16 semanas, sendo obrigatoriamente 6 semanas gozadas ininterruptas após o parto. O outro progenitor goza de iguais direitos, para cumprimento dos deveres de cuidado previsto no [artigo 68](#) do [Código Civil](#). Na eventualidade do falecimento da criança, o período de suspensão do contrato de trabalho não é reduzido, salvo se, uma vez terminadas as seis semanas de descanso obrigatório após o parto, se solicitar a reintegração no posto de trabalho ([artigo 48](#) do *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*).

Aos funcionários públicos aplica-se o [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cujo [artigo 48](#) prevê regras similares. No entanto, determina-se aqui que o funcionário público possa faltar ao trabalho por luto ou assistência a parente ou afim até ao segundo grau, por doença grave ou intervenção cirúrgica, com ou sem hospitalização, durante dois dias úteis, ou quatro, se o exercício deste direito implicar uma deslocação. A proteção na maternidade e paternidade é igual para trabalhadores submetidos ao *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, e para funcionários públicos.

FRANÇA

O [Code du Travail](#)⁸ concede ao trabalhador o direito a faltas justificadas por: casamento ou efetivação de uma união de facto; casamento de um filho; nascimento de um filho ou chegada de uma criança adotada (no entanto, estas faltas não acumulam com a licença de maternidade); falecimento de um filho, do cônjuge ou unido de facto, dos

⁸ Texto consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

ascendentes ou afins em primeiro grau e dos parentes em primeiro grau da linha colateral; pelo anúncio da incapacitação de um filho⁹.

O [artigo L3142-4](#) fixa a duração mínima destas faltas, que podem, no entanto, ser alargadas mediante convenção, acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho. Em especial, quanto às faltas por nojo, estas têm a duração de cinco dias pelo falecimento de um filho ou, se esse filho for menor de 25 anos ou for, ele próprio, pai, têm a duração de sete dias. Se se tratar do falecimento de outra pessoa, com menos de 25 anos, que esteja a cargo do trabalhador, este tem igualmente direito a uma licença de nojo de sete dias. A esta acresce uma licença de luto de oito dias, que podem ser gozados de uma vez só ou fracionados no prazo de um ano a contar do falecimento do filho, nos termos do [artigo L3142-1-1](#).

Pelo falecimento de qualquer outra das pessoas previstas no artigo L3142-1, o trabalhador tem direito a uma licença de nojo de 3 dias.

ITÁLIA

Em Itália, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um máximo de três dias de trabalho de licença [*luto*] nos casos em que se verifique a morte ou uma grave e documentada doença do cônjuge, mesmo que separado (mas não divorciado) ou a pessoa unida civilmente [*de facto*] (artigo 1.º, n.º 20, da [Lei n.º 76/2016, de 20 de maio](#))¹⁰; um parente até ao segundo grau, mesmo que não convivente (artigo 4.º da [Lei n.º 53/2000, de 8 de março](#)); pessoa componente da ‘família *de registo*’ do trabalhador [sendo que por família se entende um conjunto de pessoas ligados por vínculo de casamento, união civil, parentela, afinidade, adoção, tutela ou por vínculos afetivos, coabitantes e tendo residência habitual no mesmo município (artigo 4.º do [Decreto do Presidente da República n.º 223/1989, de 30 de maio](#))].

⁹ [Artigo L3142-1](#) do Código.

¹⁰ Diploma consolidado retirado do portal oficial normattiva.it. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Itália são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

A fruição da autorização deve ocorrer no prazo de 7 dias após o óbito ou a partir da data em que se constate o aparecimento da doença grave ou a necessidade de providenciar as consequentes intervenções terapêuticas específicas.

No caso em que para o luto sofrido não estejam previstos dias de licença ou justificação de falta, é possível pedir, de acordo com o contrato coletivo de trabalho respetivo, uma licença não remunerada. Normalmente os CCNL (*contratti collettivi nazionale di lavoro*) são mais generosos que a lei.

Por exemplo, o CCNL Alimentação-Indústria concede 4 dias de licença de luto por morte do cônjuge ou de um parente até ao segundo grau, contando-os por cada evento e não por base anual, enquanto que os contratos coletivos de Agências fiscais, Ministérios, Presidência do Conselho de Ministros, Universidade, Saúde Pública e Investigação, Entes públicos não económicos, Regiões e autonomias locais, Escola, Academias e Conservatórios preveem até 3 dias consecutivos de licença remunerada para cada evento, estendendo as categorias até aos afins de primeiro grau.

A proteção em caso de interrupção da gravidez está contemplada no artigo 19.º do [Decreto Legislativo n.º 151/2001, de 26 de março](#) (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*) no qual se prevê que «a interrupção da gravidez, espontânea ou voluntária», nos casos previstos pelos artigos 4.º, 5.º e 6.º da [Lei n.º 194/1978, de 22 de maio](#)¹¹, é considerada para todos os efeitos como doença.

Por sua vez, o artigo 16.º do mesmo diploma prevê que «no caso de interrupção espontânea ou terapêutica da gravidez sucessiva ao 180.º dia do início da gestação, bem como no caso de morte da criança à nascença ou durante a licença de maternidade, as trabalhadoras têm a possibilidade de retomar em qualquer momento a atividade laboral, com um pré-aviso de 10 dias à entidade empregadora, com a condição de que o médico especialista do SNS ou com este convencionado e o médico

¹¹ *Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza.*

competente em termos da prevenção e tutela da saúde no local de trabalho atestem que tal opção não acarrete prejuízo para a sua saúde».

Outros países

Apresenta-se aqui a legislação da Nova Zelândia sobre a matéria objeto desta iniciativa.

NOVA ZELÂNDIA

As faltas ao trabalho por nojo encontram-se reguladas, na Nova Zelândia, no [Holidays Act 2003](#)¹², que na sua [secção 63](#) reconhece o direito do trabalhador a licença por doença ou por nojo desde que tenha completado 6 meses de trabalho ou tenha trabalhado pelo menos uma média de 10 horas por semana durante esse período, desde que nunca menos de uma hora por semana ou 40 horas por mês. O trabalhador tem a obrigação de avisar o empregador de que pretende tirar a licença assim que possível, antes de começar a jornada de trabalho, ou, tendo esta sido já iniciada, o mais rapidamente possível.

O trabalhador pode usufruir de licença por nojo por:

- Falecimento do cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, ascendentes e descendentes até ao segundo grau na linha reta, irmãos, afins até ao primeiro grau na linha reta;
- Aborto ou nascimento de nado-morto, se for a progenitora ou o seu cônjuge ou unido de facto, ou ex-cônjuge ou ex-unido de facto e progenitor da criança, ou se for a pessoa que seria o principal cuidador, nos termos previstos na [secção 7 \(1\)\(c\)](#) da [Parental Leave and Employment Protection Act 1987](#), da criança que iria nascer, ou ainda cônjuge ou unido de facto desse principal cuidador;
- Falecimento de qualquer outra pessoa, desde que o empregador aceite que o trabalhador sofreu uma perda, devido à proximidade entre o trabalhador e a pessoa falecida, se o trabalhador tiver responsabilidades acrescidas na

¹² Diploma consolidado retirado do portal oficial www.legislation.govt.nz. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à Nova Zelândia são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

preparação do funeral, ou se houver responsabilidades culturais do trabalhador relacionadas com a morte.

Nos dois primeiros casos, a licença de nojo tem a duração de três dias, no último tem a duração de um dia¹³.

Para efeitos de concessão desta licença, “aborto” é definido como o fim da gravidez durante as primeiras 20 semanas que não resulte da prática de uma interrupção da gravidez, conforme previsto no [Contraception, Sterilisation, and Abortion Act 1977](#). Igualmente, o conceito de “nado morto” é o previsto no [Births, Deaths, Marriages, and Relationships Registration Act 1995](#), desde que não tenha sido praticada uma interrupção da gravidez conforme previsto na mesma lei sobre contraceção, esterilização e aborto, de 1977.

A atual redação das secções 69 e 70 foi introduzida pela [Holidays \(Bereavement Leave for Miscarriage\) Amendment Bill \(No 2\)](#), tendo entrado em vigor no dia 31 de março de 2021.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Conforme mencionado anteriormente, por dizer respeito a matéria laboral, a presente iniciativa foi submetida a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todos os contributos foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

¹³ [Secção 70](#) da *Holidays Act 2003*.

No âmbito da consulta pública, a CTSS recebeu 10 (dez) contributos escritos das seguintes entidades: CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses; FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro; STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias, Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore, Cortiças, Sul e Regiões Autónomas; União dos Sindicatos de Aveiro; União dos Sindicatos de Coimbra; FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal; SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos; STIHRSS - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul e STIV - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira; e União dos Sindicatos do Distrito de Leiria.

Entre os contributos recebidos, destacamos o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) que também é subscrito ou reproduzido pela maioria das outras estruturas sindicais, e que declara a sua concordância com a iniciativa em apreço, alertando no entanto para que «a criação indiscriminada de novas licenças, dispensas e faltas em matéria de parentalidade, na tentativa de cobrir todas as situações por mais residuais que sejam, pode revelar-se contraproducente, nomeadamente no que respeita à concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens».

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pela proponente da ficha de avaliação prévia de impacto de género, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, apresenta como resultado global uma valoração neutra do impacto de género.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos, a especificação de género deve ser minimizada, recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.