

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Parecer:

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 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 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 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

Autor: Deputada
Sandra Pereira (PSD)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Nota preliminar

O Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), a Deputada não inscrita Joacine Katar Moreira, bem como o Grupo Parlamentar do Partido Socialista (PS), usando do seu poder de iniciativa legislativa, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, apresentaram as seguintes iniciativas legislativas:

- **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». A iniciativa legislativa deu entrada a 8 de setembro de 2021. Foi admitida a 9 de setembro, data em que 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 anunciada a 9 de setembro de 2021.
- **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)». A iniciativa legislativa deu entrada a 9 de setembro de 2021. Foi admitida a 14 de setembro, data em que baixou na generalidade à



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciada a 16 de setembro de 2021.

- **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)». A iniciativa deu entrada a 20 de setembro de 2021, sendo admitida a 23 de setembro, data em que 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 29 de setembro de 2021.
- **Projeto de Lei n.º 993XIV/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». O projeto de lei deu entrada em 12 de outubro de 2021. Foi admitido a 13 de outubro, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República e foi anunciado a 14 de outubro de 2021.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2. Do objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

- O Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.^a (PAN) tem como objeto alterar o Código de Trabalho no sentido de prever o alargamento do período de faltas justificadas em caso de falecimento de parente que seja descendente ou ascendente no 1.º grau na linha reta ou de cônjuge não separado de pessoas e bens, bem como nos casos de perda gestacional. E também no sentido de estabelecer o direito às faltas justificadas para participação em cerimónias fúnebres de parentes que não estejam abrangidos já pelo regime de faltas justificadas.

Em caso de falecimento de parente que seja descendente no 1.º grau na linha reta, e em caso de perda gestacional, estatui-se que esse período é até 20 dias. Tratando-se de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente que seja ascendente ou afim no 1.º grau na linha reta, prevê-se que esse período seja até 15 dias.

Os autores desta iniciativa começam por sublinhar que a perda de um filho é «um evento *contra natura*» e constitui «a perda mais dolorosa que qualquer ser humano pode vivenciar e para a qual ninguém está, nem nunca vai estar, preparado». Alertam os autores para o elevado risco para a saúde física e mental dos pais que esta perda comporta,

Comissão de Trabalho e Segurança Social

sobretudo quando a mesma é precedida de doença prolongada, e que exige um processo de luto que se desenvolve em várias etapas e que muitas das vezes implica isolamento e desinteresse social.

Consideram os autores essencial garantir os apoios necessários, partindo da constatação de que o período de 5 dias de faltas justificadas consagrado no regime atual não permite mais do que a realização de tarefas formais e burocráticas atinentes à perda de um ser humano.

Concluem que a lei atual não está em conformidade com os «os mais elementares princípios que devem nortear o bem-estar físico e emocional dos/das trabalhadores/as em casos de Luto Parental», nomeadamente os enumerados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, sinalizando que o setor empresarial vem revelando sensibilidade neste domínio.

Mais exemplificam com as recentes alterações legislativas registadas neste campo nos ordenamentos jurídicos de diversos Estados-Membros da União Europeia e concluem sintetizando que «mudar a lei nesta matéria é uma questão de humanismo, respeito, solidariedade e dignidade».

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Os proponentes destacam ainda o número de situações de perda gestacional e neonatal – estimadas em 15 a 20% das gestações clinicamente diagnosticadas – que constituem um acontecimento marcante para os pais, apesar de serem ainda socialmente desvalorizadas – “luto não reconhecido”, afirmam. Referem o caso da Nova Zelândia que consagrou recentemente – em março de 2021 – a licença remunerada de três dias para estes casos, e sustentam que «a violência emocional desta perda parental não pode ser subvalorizada nem ignorada».

A iniciativa articula-se em três artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo às alterações preconizadas para o artigo 251.º do Código do Trabalho (CT) e o terceiro à entrada em vigor.

- O **Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.ª (BE)** tem precisamente o mesmo objeto: visa proceder à 17.ª alteração ao CT, propondo o alargamento do período de faltas justificadas por falecimento de parente.

Esse período será até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou por falecimento de parente no 1.º grau na linha reta (pais ou filho) - e será até 8 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avô/avó, neto(a) bisavô/bisavó, bisneto(a), tetravô... e por aí adiante) ou no 2.º grau da

Comissão de Trabalho e Segurança Social

linha colateral (irmão, irmã), ou ainda de parente por afinidade no 1.º grau na linha reta (enteado(a)).

Esta iniciativa, à semelhança da anterior, também estabelece um regime de faltas justificadas nas situações de perda gestacional. No entanto esse regime é ligeiramente diferente, fazendo depender o prazo aplicável à fase de gestação em que ocorre a perda. Assim, contemplam-se até 20 dias, ou até 8 dias, consoante a perda gestacional ocorra após ou durante o primeiro trimestre de gestação, respetivamente.

Mais se pretende clarificar a contagem destes prazos, propondo-se que os dias de descanso semanal, férias ou dias feriados não sejam abrangidos.

Na exposição de motivos, os proponentes começam por enunciar o atual regime em vigor que, consoante os casos, é de 2 ou 5 dias, concluindo que o mesmo é insuficiente, quer sob o ponto de vista emocional, quer sob o ponto de vista burocrático, não servindo as reais necessidades dos trabalhadores e das suas famílias. Em seguida, referem-se à [Petição n.º 317/XIV/3.ª](#) - «Alteração do regime legal do luto parental», da iniciativa da Associação Acreditar - Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro - cujo objeto visa precisamente o alargamento do período de faltas justificadas para 20 dias por motivo de falecimento de

Comissão de Trabalho e Segurança Social

um filho, solução muito idêntica à que veio a ser consagrada na presente iniciativa legislativa.

Consideram os proponentes que o facto de atualmente não estar previsto semelhante regime para a perda gestacional constitui uma lacuna que se impõe ultrapassar. Argumentam que a perda gestacional tem um forte impacto emocional, psicológico e físico ao qual deve corresponder um período de recuperação, que deverá estar plasmado no Código de Trabalho, de forma a garantir o direito a faltar justificadamente ao trabalho nestes casos.

Segundo os autores da presente iniciativa, há inúmeros estudos que demonstram que quanto mais avançada for a gravidez maior é o sentimento de perda e por conseguinte maior é o impacto físico e emocional da mesma. Assim propõem uma diferenciação do prazo – 8 ou 20 dias - nos casos de perda gestacional durante ou após o 1.º trimestre.

A par das alterações ao período de faltas justificadas, consideram os proponentes ser pertinente clarificar que as férias e os dias feriados não devem ser contabilizados, pretendendo essa alteração textual na lei. Sustentam que tal decorre do entendimento já validado pela Autoridade para as Condições do Trabalho (por via de uma nota técnica), Provedor de Justiça e por vasta doutrina, no sentido da suspensão do prazo nos

Comissão de Trabalho e Segurança Social

dias de descanso, dias feriados e férias, uma vez que estão em causa faltas - que necessariamente só podem ocorrer em dias de trabalho efetivo - e, como tal, os dias de não trabalho não poderão ser considerados.

- Relativamente ao **Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª (NiJKM)**, trata-se de uma iniciativa muito similar à anterior, quer no conteúdo, quer nos fundamentos. Pretende o alargamento do período de faltas justificadas até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente no 1º grau na linha reta (pais ou filho), e até 8 dias por falecimento de outro parente ou afim na linha reta, (avô/avó, neto(a) bisavô/bisavó, bisneto(a) tetravô... e por aí adiante) ou no 2.º grau da linha colateral (irmão, irmã), ou ainda de parente por afinidade no 1º grau na linha reta (enteado(a)).

À semelhança da iniciativa legislativa anterior, também esta estabelece um regime de faltas justificadas nas situações de perda gestacional, fazendo depender o prazo aplicável à fase de gestação em que ocorre a perda, consagrando-se até 8 ou 20 dias consoante a perda ocorra no primeiro trimestre de gestação ou depois dele, respetivamente.

A proponente, Deputada Joacine Katar Moreira, na sua exposição de motivos afirma que «Garantir o direito ao luto em condições dignas e humanizantes é um imperativo de justiça social e uma necessidade

Comissão de Trabalho e Segurança Social

irrenunciável, numa sociedade que visa fomentar a compaixão entre os seus cidadãos e cidadãs...»

Aludindo à já citada [Petição n.º 317/XIV/3.^a](#), diz que esta legitimamente ocupou a discussão pública, confirmando-se a pertinência deste debate no contexto pandémico em que vivemos nos últimos dois anos, em que se verificou uma enorme e irreparável perda humana em todo o mundo. «Desde o início da pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, perderam a vida, em Portugal, 17.872 pessoas», afirma.

Entende a proponente que a experiência de luto é um fenómeno de grande complexidade que é vivido de forma única por cada um. O Luto que resulta da perda de um filho, que é precisamente o luto objeto da petição suprarreferida, é um processo prolongado, mais prolongado do que qualquer outro, e absolutamente traumático e avassalador. Sustenta a proponente com o texto da petição: «Este luto encontra-se associado a sintomas de depressão e de stress pós-traumático, bem como a um risco elevado de suicídio e de necessidade de hospitalização psiquiátrica. Os sintomas tendem a estar particularmente presentes nos primeiros seis meses, mas a maioria dos pais vivencia sintomas de depressão e de stress pós-traumático vários anos após a perda. Um fenómeno representativo da intensidade do sofrimento são as taxas de

Comissão de Trabalho e Segurança Social

mortalidade tendencialmente superiores dos pais, seja pelo decréscimo na saúde física e mental, ou devido às taxas elevadas de suicídio.».

Sustenta a proponente que existe uma tendência cada vez maior em vários ordenamentos jurídicos para dar cobertura a este alargamento do período de faltas justificadas por motivo de falecimento de familiar, exemplificando com os casos do Reino Unido (e com a designada *Jack's Law*, adotada em janeiro de 2020, que estabelece um período mínimo de duas semanas de licença para os trabalhadores que sofrerem a perda de um/a filho/a menor de idade ou que sofrerem uma perda gestacional após as 24 semanas de gestação) e da Nova Zelândia (que introduz um período de três dias de licença remunerada para as pessoas que sofreram uma interrupção espontânea da sua gravidez).

A perda gestacional – e as sequelas emocionais que esta deixa – é, ainda hoje, socialmente desvalorizada e pouco representada, mas segundo a proponente é um processo de luto com impacto físico e emocional, sendo imperioso atribuir um efetivo período mínimo de recuperação às pessoas que por ela são afetadas, o que se propõe fazer com a presente iniciativa.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- O **Projeto Lei n.º 993 XIV/3.ª (PS)** tem objeto similar aos demais projetos de lei enunciados e pretende proceder à 17.ª alteração ao Código do Trabalho, no sentido de rever o ***Regime de faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim***, aumentando o número de dias - de 5 para 20 - em que o trabalhador pode faltar justificadamente por motivo de falecimento de filho ou equiparado.

Assim, a presente iniciativa legislativa propõe alargar até 20 dias o período de faltas justificadas por motivo de morte de filho ou equiparado, isto é, e usando a terminologia legal, por falecimento de descendente de 1.º grau na linha reta ou equiparado.

A disposição que respeita às faltas justificadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta – artigo 251.º, n.º 1, alínea a) – é também objeto de alteração. Porém, a redação proposta visa somente clarificar que no último caso referido – 1.º grau na linha reta – apenas se incluem os parentes ou afins ascendentes, uma vez que a situação dos descendentes passou, por força da presente iniciativa, a estar prevista em norma própria.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Na exposição de motivos, os proponentes começam por fazer referência à [Petição n.º 317/XIV/3.ª](#) - «Alteração do regime legal do luto parental», da iniciativa da Acreditar - Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro, cujo objeto preconiza precisamente o que se propõe na presente iniciativa legislativa. Fundamentam os proponentes que a situação dos pais que perdem filhos constitui uma circunstância «contranatura», e causa uma «dor imensurável». E, considerando como severo o impacto que a morte de um filho ou equiparado pode ter na vida dos respetivos pais, o Grupo Parlamentar proponente defende que o período de faltas justificadas atualmente previsto é manifestamente insuficiente e salienta que em outros Estados-Membros da União Europeia, tem existido um esforço para aumentar este período, e nesse âmbito apresenta a presente iniciativa legislativa.

O projeto de lei em apreço compõe-se de três artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo que propõe a alteração ao artigo 251.º do Código do Trabalho; e o último que determina o início da vigência da lei que vier a ser aprovada.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

3. Conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e cumprimento da Lei Formulário

A apresentação das presentes iniciativas, no âmbito do previsto na alínea *b*) do artigo 156.º e no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

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 assim os requisitos formais do n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo, encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, uma vez que estes projetos de lei não parecem infringir princípios constitucionais (sobre direitos laborais *cfr.* artigos 53.º, 58.º e 59.º da Constituição), e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Os respetivos títulos das iniciativas legislativas vertentes traduzem 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, conhecida como *lei formulário*, pese embora, em caso de aprovação, poderem ser objeto de aperfeiçoamento 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, bem como o número de ordem de alteração», o



Comissão de Trabalho e Segurança Social

que sucede neste caso concreto com o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#).

Consultado o Diário da República, verifica-se que efetivamente o Código do Trabalho foi modificado, até à data, por dezasseis diplomas legais. Os mesmos surgem elencados no artigo 2.º dos vários projetos de lei, estando assim observado o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, segundo o qual «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».

Assim, e quanto ao título, apenas se sugere que o numeral ordinal, utilizado na indicação do número de ordem de alteração, seja redigido por extenso, de acordo com as regras de legística formal.

Os autores não promoveram a republicação do Código de Trabalho por não estarem preenchidas as regras sobre republicação de diplomas alterados, previstas no n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, uma vez que o articulado do Código do Trabalho não é alterado em mais de 20% - alínea *b)* – e porque, apesar de existirem «mais de três alterações ao ato legislativo», se trata de um Código – exceção constante na alínea *a)* desta norma, *in fine*.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 formulário.

4. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre matéria conexa

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes as seguintes iniciativas legislativas conexas ou sobre a mesma matéria:

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



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Cumpra ainda referir que, sobre esta mesma temática, foi apreciada na Comissão de Trabalho e Segurança Social a [Petição n.º 317/XIV/3.ª](#) - «Alteração do regime legal do luto parental», da iniciativa da Acreditar - Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro e outros, num total de 82.620 (oitenta e duas mil, seiscentas e vinte) assinaturas, que ouviu esta mesma entidade em [audição](#) a 13 de outubro de 2021, a [requerimento do Grupo Parlamentar do PSD](#).

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A signatária do presente parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião política sobre a iniciativa em apreço, a qual é, de resto, de «elaboração facultativa» nos termos do n.º 3 do artigo 137.º do Regimento, reservando a sua opinião para o debate em Plenário.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

1. Os Grupos Parlamentares do PAN, BE e PS e a Deputada não inscrita Joacine Katar Moreira tomaram a iniciativa de apresentar à Assembleia da República os presentes projetos de lei em análise;
2. Os projetos de lei referidos e analisados cumprem todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a S. Exa. o Presidente da Assembleia da República.

PARTE IV – ANEXOS

Ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República anexam-se as notas técnicas elaboradas pelos serviços, e que aqui se dão por integralmente reproduzidas.

Palácio de São Bento, 24 de novembro de 2017

A Deputada Autora do Parecer



Sandra Pereira

O Presidente da Comissão



Pedro Roque

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 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 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)

Índice

- I. Análise das iniciativas**
- II. Enquadramento parlamentar**
- III. Apreciação dos requisitos formais**
- IV. Análise de direito comparado**
- V. Consultas e contributos**
- VI. Avaliação prévia de impacto**

Elaborado por: Manuel Gouveia (DAPLEN), Maria João Godinho e Filipa Paixão (DILP) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 22 de novembro de 2021

I. Análise das iniciativas

- As iniciativas

1) Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.ª (PAN)

Os autores desta iniciativa começam por sublinhar que a perda de um filho é «um evento *contra natura*», «a perda mais dolorosa que qualquer ser humano pode vivenciar e para a qual ninguém está, nem nunca vai estar, preparado», acrescentando que o processo de luto passa por várias etapas e alertando para o elevado risco para a saúde física e mental dos pais, que merece só por si um acompanhamento e monitorização do seu estado de saúde, em especial quando a perda é precedida de estados prolongados de doença, o que culmina amiúde num preocupante deslaçamento social e profissional.

Deste modo, considerando essencial garantir os apoios necessários, assinalam que por norma os primeiros dias subsequentes à morte são ocupados com diligências formais, não permitindo o período de 5 (dias) de faltas justificadas plasmado quer no Código do Trabalho (CT), quer na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a pausa laboral indispensável ao exercício do Luto Parental. Em aditamento, alegam que esta previsão legal viola «os mais elementares princípios que devem nortear o bem-estar físico e emocional dos/das trabalhadores/as em casos de Luto Parental», mormente os elencados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, sinalizando que o setor empresarial vem revelando sensibilidade neste domínio e fazendo referência às recentes alterações legislativas registadas neste campo nos ordenamentos jurídicos de diversos Estados-Membros da União Europeia. Com efeito, sintetizam que «mudar a lei nesta matéria é uma questão de humanismo, respeito, solidariedade e dignidade».

Por outro lado, e aludindo à iniciativa peticionante da Associação Acreditar, não deixam de destacar o número de situações de perda gestacional e neonatal em Portugal, que estimam em 15 a 20% das gestações clinicamente diagnosticadas, e que marcam de forma indelével a vida de um casal, apesar de ainda serem encaradas por muitos como um “luto não reconhecido”, mau grado a sua elevada complexidade. Assim, aportando

o exemplo da licença remunerada de três dias consagrada para estes casos na Nova Zelândia em março de 2021, advogam que «a violência emocional desta perda parental não pode ser subvalorizada nem ignorada».

Em conclusão, explicam as alterações que pretendem introduzir no CT para as duas situações de luto identificadas, aproveitando ainda o ensejo para especificar no texto da lei «o direito à falta justificada para a participação em funeral de tios/as e sobrinhos/as, situações que não estão abrangidas pelo atual regime de faltas justificadas». A iniciativa articula-se em três artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo às alterações preconizadas para o artigo 251.º do CT e o terceiro à entrada em vigor.

2) Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.ª (BE)

Logo de início, a exposição de motivos desta iniciativa chama a atenção para que, assim que terminado o período de dias de faltas justificadas por luto, os trabalhadores têm que regressar ao trabalho, realçando-se o desfasamento entre esta solução e as reais necessidades dos trabalhadores e seus familiares, quer de uma perspetiva emocional, quer do prisma burocrático, resumindo-se que a resposta do trabalhador à perda «poderá não ser dada ao fim de 20 dias, mas certamente não o é após 5 ou 2 dias», e também que «o período que é concedido ao trabalhador para este efeito constitui um direito e não uma obrigação», donde se propõe o respetivo alargamento.

Mais: depois de também fazerem menção à petição promovida pela Associação Acreditar, ressaltam que são os próprios empregadores a reconhecer em alguns casos este direito mais alargado, aceitando o prolongamento dos intervalos de tempo legalmente concedidos, não podendo, contudo, os trabalhadores ficarem dependentes destes entendimentos, o que no seu entender justifica o presente impulso legislativo.

Por outro lado, não deixam de identificar outra lacuna legislativa, já que o CT não contempla nenhuma falta justificada no caso de perda gestacional, «realidade com forte impacto emocional, psicológico e físico, ao qual deve corresponder um período de recuperação que tem de ter expressão no Código do Trabalho». Desta forma, aduzindo a estudos sobre a matéria, propõem a inclusão desta realidade no artigo 251.º do CT,

com a atribuição de diferentes períodos de faltas justificadas consoante a perda gestacional ocorra no primeiro trimestre (até 8 dias) ou após esse limite (até 20 dias). Por fim, clarifica-se ainda que o cômputo dos dias de faltas concedidos corresponde apenas a dias úteis, de trabalho efetivo, na esteira de doutrina e pareceres invocados.

Destarte, esta iniciativa legislativa é igualmente composta por três artigos, traduzindo-se o primeiro no objeto, o segundo na alteração ao CT e o terceiro e último na competente entrada em vigor.

3) Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª (NiJKM)

A proponente postula que «garantir o direito ao luto em condições dignas e humanizantes é um imperativo de justiça social e uma necessidade irrenunciável». Assim sendo, e após fazer também alusão ao regime atualmente em vigor no CT e à petição apresentada pela Associação Acreditar, indica que a retoma deste debate é particularmente oportuna no atual contexto pandémico. Isto posto, refere-se à subjetividade da experiência de luto e às perdas secundárias decorrentes deste processo traumático, citando a petição no que concerne à exuberância dos sintomas nos primeiros seis meses, apesar de os pais padecerem com as consequências vários anos após a perda, por vezes com efeitos igualmente trágicos.

De seguida, e para além de se abordar as realidades existentes a nível de direito comparado, em especial o modelo britânico, explica-se que se pretende estabelecer «o direito a faltar justificadamente ao trabalho na sequência de uma perda gestacional», remetendo-se para a novel estatuição neozelandesa nesse âmbito, e não deixando de se enfatizar o sofrimento resultante desta perda e das suas sequelas, muitas vezes agravada pelo silenciamento e ocultação individual e social. Por tudo isto, escreve-se ser «necessário garantir um efetivo período de recuperação às pessoas que por ela são afetadas, e que, por sofrerem um evento que pode ter enormes sequelas emocionais, carecem de condições para reconstruir o seu dia-a-dia e superar, de forma natural e saudável, o seu sofrimento».

De igual modo, o projeto de lei *sub judice* integra três artigos, refletindo o artigo 1.º o seu objeto, o artigo 2.º as alterações aduzidas para a legislação em vigor (os artigos 249.º e 251.º do CT) e o artigo 3.º a entrada em vigor do diploma.

- **Enquadramento jurídico nacional**

O [Código do Trabalho](#)¹, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, regula o regime das faltas nos seus [artigos 248.º a 257.º](#). Como definido no [artigo 248.º](#), considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário. Sendo a ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Nos termos do n.º 1 do [artigo 249.º](#), a falta pode ser considerada justificada ou injustificada. O n.º 2 estabelece todas as situações enquadráveis como faltas justificadas, de forma taxativa e imperativa (ou seja, apenas podem ser consideradas justificadas as faltas pelos motivos nele elencados e estas disposições não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho ou por contrato de trabalho²). Um dessas situações são as faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, elencadas na alínea *b*) do n.º 2 deste artigo e reguladas no artigo 251.º.

Consoante seja justificada ou injustificada, a falta produz efeitos diferentes. Em regra, e como determina o [artigo 255.º](#), a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador (com as particularidades previstas no n.º 2 do mesmo artigo, que não se especificam por não serem relevantes para as faltas em causa nas iniciativas objeto da presente nota técnica). O [artigo 256.º](#) regula os efeitos da falta injustificada.

¹ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico, para o qual são feitas todas as referências legislativas nesta parte da nota técnica, salvo indicação em contrário.

Esta lei 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 1 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, 11/2021, de 9 de março, e 18/2021, de 8 de abril](#).

² Salvo em relação a situação prevista na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 249.º (isto é, as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um) e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.

A ausência, quando previsível, deve ser comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, ou, caso tal não seja possível, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com essa antecedência, a comunicação ao empregador é feita logo que possível, sob pena de a falta ser considerada injustificada ([artigo 253.º](#)). O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável ([artigo 254.º](#)).

No que se refere às faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, o [artigo 251.º](#) do Código concretiza que o trabalhador pode faltar justificadamente:

- Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim³ no 1.º grau na linha reta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

A violação do disposto naquele artigo constitui contraordenação grave.

A [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, remete para o Código de Trabalho a regulação de um conjunto vasto de matérias, em tudo o não expressamente regulado na própria LTFP, matérias que se encontram elencadas no seu [artigo 4.º](#) e em que se incluem os tempos de não trabalho. Deste modo, o regime de faltas aplicável aos

³ Recorde-se que o parentesco é o vínculo que une duas pessoas, em consequência de uma delas descender da outra ou de ambas procederem de um progenitor comum; o parentesco determina-se pelas gerações que vinculam os parentes um ao outro: cada geração forma um grau, e a série dos graus constitui a linha de parentesco. Esta é reta, quando um dos parentes descende do outro, ou colateral, quando nenhum dos parentes descende do outro, mas ambos procedem de um progenitor comum; a linha reta é descendente ou ascendente e há tantos graus quantas as pessoas que formam a linha de parentesco, excluindo o progenitor (v.d. [artigos 1578.º, 1579.º, 1580.º e 1581.º](#) do Código Civil). Afinidade é o vínculo que liga cada um dos cônjuges aos parentes do outro, determina-se pelos mesmos graus e linhas que definem o parentesco e não cessa pela dissolução do casamento por morte (cfr. [artigos 1584.º e 1585.º](#) do Código Civil)

trabalhadores com vínculo de emprego público é o previsto no Código do Trabalho, com as especificações constantes dos [artigos 133.º a 143.º](#) da LTFP.

Efetivamente, o [artigo 134.º](#) da LTFP considera justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins [n.º 2, alínea *b*)], mas não indica o número de dias de ausência ao trabalho e remete expressamente os respetivos efeitos para o regime do Código de Trabalho [n.º 4, alínea *a*)].

Nem o Código do Trabalho nem a LTFP determinam o dia em que se inicia a contagem das faltas por falecimento de familiar, nem como é feita a contagem dos dias de ausência (isto é, se de forma corrida, se apenas se contabilizam os dias em que haveria prestação de trabalho). Também não está expressamente previsto o efeito sobre as férias. O [artigo 244.º](#), n.º 1, do Código do Trabalho, que regula as situações de alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador, refere apenas que «O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador», não especificando o que se entende por «outro facto que não lhe seja imputável».

Tal ausência de regulação detalhada tem suscitado dúvidas de interpretação e tem sido abordada pela doutrina e pela jurisprudência. Em agosto de 2018 a [Autoridade para as Condições do Trabalho \(ACT\)](#)⁴ emitiu uma [nota técnica](#)⁵ em que clarifica a sua posição, dando conta de alguma doutrina e jurisprudência no assunto. Em síntese, conclui que: «A contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto ou ser estabelecido outro momento por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

⁴ [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx), consultado a 24/09/2021.

⁵ Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Publicacoes/Documents/7%20Nota%20T%C3%A9cnica%20-%20Resumo%20Faltas%20por%20motivo%20de%20falecimento%20de%20familiar.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Publicacoes/Documents/7%20Nota%20T%C3%A9cnica%20-%20Resumo%20Faltas%20por%20motivo%20de%20falecimento%20de%20familiar.pdf), consultada a 24/09/2021.

Não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar, por não existir ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.».

E que: «O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, na medida em que não depende da vontade do trabalhador e impossibilita o gozo do direito a férias que visa o descanso e recuperação física do trabalhador».

No mesmo sentido, no tocante à contagem dos dias, veja-se também este recente [parecer](#)⁶ do Conselho Superior de Magistratura em que se dá nota de que o entendimento seguido até aí era o de contar os dias de forma corrida e se conclui em sentido contrário:

- «a) o trabalhador pode faltar justificadamente até cinco (al. a) do n.º 1) ou dois (al. b) do n.º 1), consecutivamente, não se incluindo nesta contagem os dias em que o trabalhador não teria que prestar o seu trabalho, ou seja, os dias de descanso obrigatório e descanso complementar (normalmente aos sábados e domingos) e nos dias de feriado, pois as ausências em tais dias não são consideradas faltas ao trabalho;
- b) o trabalhador terá que usufruir de tais dias de faltas justificadas (por aquele motivo) de forma seguida, não ficando nas suas mãos a gestão de tais faltas;
- c) o trabalhador deve comunicar ao empregador tais faltas logo que possível (art.º 253.º, n.º 2, do CT), podendo o empregador exigir-lhe, nos 15 dias subsequente à comunicação da falta, prova do motivo (artigo 254.º, n.º 1, do CT)».

Refira-se ainda que a interrupção da gravidez se encontra prevista no Código do Trabalho na subsecção dedicada à proteção da parentalidade ([artigos 33.º a 65.º](#)), conferindo direito a uma licença.

Assim, conforme disposto no [artigo 38.º](#) daquele Código, em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, devendo para tanto informar o empregador e apresentar, logo que possível, atestado médico com

⁶ Disponível no portal daquele Conselho em <https://www.csm.org.pt/wp-content/uploads/2021/08/Parecer-Licenca-contagem-faltas.pdf>, consultado a 24/09/2021.

indicação do período da licença. O [artigo 65.º](#) prevê que esta licença não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efetiva de trabalho [n.º 1, alínea b)]. Para além disso, suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte; não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar, e adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença (n.º 3 do artigo 65.º).

O [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 29 de abril](#) (texto consolidado), que aprova o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, prevê a atribuição de um subsídio nestas situações ([artigo 10.º](#)), nas condições e montantes previstos nos artigos [23.º e seguintes](#) e [27.º e seguintes](#), respetivamente.

II. Enquadramento parlamentar

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

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, com objeto idêntico aos projetos de lei em apreço, se encontram pendentes as seguintes iniciativas, cuja discussão na generalidade está igualmente agendada para a sessão plenária de quinta-feira, 25 de novembro, tal como os três projetos de lei aqui em análise:

- [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»;

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

- [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».

Cumprindo ainda referir que, sobre esta mesma temática, foi apreciada na Comissão de Trabalho e Segurança Social a [Petição n.º 317/XIV/3.ª](#) - «Alteração do regime legal do luto parental», da iniciativa da Acreditar - Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro e outros, num total de 82.620 (oitenta e duas mil, seiscentas e vinte) assinaturas, que ouviu esta mesma entidade em [audição](#) a 13 de outubro de 2021, a [requerimento do Grupo Parlamentar \(GP\) do PSD](#).

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a mencionada base de dados, não foram identificados antecedentes parlamentares sobre a matéria objeto dos presentes projetos de lei.

III. **Apreciação dos requisitos formais**

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

O Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.ª é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN) o Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.ª é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) e o Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª

(NiJKM) é apresentado pela Deputada não inscrita Joacine Katar Moreira, nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)⁷ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento). Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos Grupos Parlamentares, de acordo com o disposto na alínea *g*) do n.º 1 da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

As iniciativas em análise assumem a forma de projeto de lei, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Estão redigidas sob a forma de artigos, possuem uma descrição que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais constantes do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observam 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 nem os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Por estarmos perante legislação laboral, foi promovida a apreciação pública dos Projetos de Lei n.ºs 926/XIV/2.^a (PAN) e 927/XIV/2.^a (BE), nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consulta essa que decorreu entre 21 de setembro e 21 de outubro de 2021 ([Separata n.º 66/XIV/3, de 21 de setembro](#)). Nos mesmos termos, foi promovida a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.^a (NiJKM), que decorreu entre 2 de outubro e 2 de novembro de 2021 ([Separata n.º 68/XIV/3, de 2 de outubro](#)).

Refira-se ainda que, ao alterarem o artigo 251.º do Código do Trabalho, as iniciativas em análise inserem-se no âmbito da reserva relativa de competência legislativa da Assembleia da República, de acordo com o disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 165.º da Constituição.

⁷ As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República

O Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.^a (PAN) deu entrada a 8 de setembro de 2021. Foi admitido a 9 de setembro, data em que 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 9 de setembro de 2021.

O Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.^a (BE) deu entrada a 9 de setembro de 2021. Foi admitido a 14 de setembro, data em que 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 16 de setembro de 2021.

O Projeto de Lei n.º 949/XIV/2.^a (NiJKM) deu entrada a 20 de setembro de 2021. Foi admitido a 23 de setembro, data em que 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 29 de setembro de 2021.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)⁸ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das presentes iniciativas, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

Os títulos das iniciativas legislativas em análise traduzem 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 possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

De acordo com as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado⁹, o que sucede no presente caso.

⁸ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

⁹ DUARTE, David., [et al.] - **Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos**. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

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».

As iniciativas referem proceder à décima sétima alteração ao Código do Trabalho.

Não obstante a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores, decorrente da lei formulário, importa notar que a mesma foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível de forma universal e gratuita.

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”.

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um texto único de alteração àquele diploma, sugerindo-se que, caso seja aprovado, na especialidade, um texto único com todas estas normas, seja adotado o seguinte título:

«Modifica o regime de faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, alterando o Código do Trabalho.»

Em caso de aprovação, as iniciativas em apreço revestirão a forma de lei, 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 ao início de vigência:

O Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.^a (PAN) estabelece, no seu artigo 3.º que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação.

O Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.^a (BE) estabelece, no seu artigo 3.º que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia útil seguinte ao da sua publicação.

O Projeto de Lei n.º 949/XIV/2.^a (NiJKM) estabelece, no seu artigo 3.º que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia útil seguinte ao da sua publicação.

Em sede de especialidade, convém ter em conta, em caso de ser aprovado um texto único, esta possível discrepância de datas e o cumprimento do 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».

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento internacional**
Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados da União Europeia: França e Bélgica. É ainda apresentado o enquadramento normativo em vigor no Reino Unido.

BÉLGICA

Na Bélgica, a regulamentação sobre as faltas justificadas ao trabalho por motivo de falecimento de filho, prevista no [Arrêté royal du 28 août 1963 au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de](#)



NOTA TÉCNICA

[missions civiles](#)¹⁰ (setor privado) e no [Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat](#) (setor público), foi recentemente alterada pela [loi du 27 juin 2021 prolongeant le congé de deuil en cas de décès d'un partenaire ou d'un enfant allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil](#), a qual entrou em vigor a 25 de julho de 2021.

As inovações mais relevantes introduzidas pela referida lei foram no sentido de alargar para 10 dias o período de licença de luto pela morte do cônjuge, do parceiro que coabite com o trabalhador, do filho do trabalhador ou do filho do parceiro que coabite com o trabalhador. Os primeiros três dias desta licença devem ser gozados imediatamente a seguir ao falecimento, e o restante período poderá ser gozado livremente no período de um ano após o falecimento. O mesmo período de 10 dias aplica-se nos casos de morte de criança colocada ao cuidado do trabalhador ou do parceiro que consigo coabite, presentemente ou em momento anterior, num contexto de acolhimento de longa duração.

Não se encontrou legislação específica que consagrasse o direito à licença de luto por perda gestacional.

FRANÇA

O regime aplicável às faltas justificadas ao trabalho por falecimento de familiares foi, em França, recentemente alterado. De facto, a [Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#)¹¹, introduziu alterações no [Code du travail](#), alargando o período de faltas justificadas por falecimento de um filho e prevendo um período adicional de luto pelo mesmo motivo.

¹⁰ Diploma disponível no portal www.ejustice.just.fgov.be, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas referentes à Bélgica, salvo indicação em contrário.

¹¹ Diploma disponível no portal www.legifrance.gouv.fr, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas referentes a França, salvo indicação em contrário.

Assim, de acordo com a previsão atual do [article L3142-4](#) do *Code du travail*, o período de licença de cinco dias úteis foi substituído pelo período de sete dias úteis, nos seguintes casos: 1) o filho ou adotado falecido é menor de 25 anos; 2) o falecido é menor de 25 anos e é de alguma outra forma, efetiva e permanentemente, dependente do trabalhador; 3) o filho ou adotado falecido é mãe ou pai de outrem.

Para além deste período de licença, a *Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020*, aditou ao *Code du travail* o [article L3142-1-1](#), o qual conferiu ao trabalhador o direito, mediante justificação, à licença de luto por um período oito dias, nos casos de morte de filho com idade igual ou inferior a 25 anos ou de outra pessoa com idade igual ou inferior a 25 anos que depende efetiva e permanentemente do trabalhador. O gozo da licença de luto poderá ser fracionado dentro do ano seguinte ao falecimento, nos termos previstos no [Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#), devendo o trabalhador para tal informar o empregador com, pelo menos, 24 horas de antecedência em relação ao início de cada período de ausência.

De acordo com o [article L3142-2](#), as licenças suprarreferidas não podem significar redução na remuneração do trabalhador, nem podem ser consideradas como período de férias.

Estas medidas aplicam-se quer aos trabalhadores do setor privado, quer aos funcionários públicos.

O *Code du travail* estabelece um período de licença obrigatório mínimo que deve ser concedido aos trabalhadores, o que não prejudica a previsão, nos contratos ou acordos coletivos de trabalho, de situações mais favoráveis ([article L3142-2](#)). Contudo, efetuada a consulta de alguns contratos coletivos¹², em nenhum se localizou o alargamento do período legalmente previsto.

¹² Foram consultadas as seguintes convenções coletivas: [Services de l'automobile \(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs\)](#); [Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire](#); [Banque](#); [Maisons à succursales de vente au détail d'habillement](#). Textos das convenções disponíveis em code.travail.gouv.fr.

Não se encontrou igualmente qualquer previsão legislativa respeitante especificamente a luto por perda gestacional. De facto, o [article L3142-1-4.º](#) confere o direito a licença por falecimento de familiar apenas nos casos de morte de filho, cônjuge, parceiro, pai, mãe, padrasto, madrastra, irmão ou irmã. Por seu lado, e como supra referido, o [article L3142-1-1](#) aplica-se apenas nos casos de morte de filho com idade igual ou inferior a 25 anos ou de outra pessoa com idade igual ou inferior a 25 anos que depende efetiva e permanentemente do trabalhador.

REINO UNIDO

O [Parental Bereavement \(Leave and Pay\) Act 2018](#)¹³ e as [Parental Bereavement Leave Regulations 2020](#), aprovadas no Reino Unido, respetivamente, a 14 de maio de 2018 e a 9 de março de 2020, são também designados por ‘Jack’s Law’. Ambos os diplomas entraram em vigor em abril de 2020, e aplicam-se a crianças ou fetos falecidos a partir de 6 de abril de 2020.

De acordo com a referida legislação, têm direito a licença parental por morte de criança de idade inferior a 18 anos, e por um feto com tempo de gestação superior a 24 semanas, os seus pais ou os pais adotivos ou em processo de adoção, bem como o parceiro dos anteriores, e ainda quem tenha tido a criança falecida a cargo, pelo menos, nas últimas quatro semanas da sua vida ([Part 2, regulation 4](#) e 80.EE do [Employment Rights Act 1996](#)).

Ainda, conforme o previsto na [Part 2, regulation 5](#), é de uma semana o período mínimo de licença parental por falecimento de uma criança, sem prejuízo do direito do trabalhador a beneficiar de uma licença por um período de duas semanas, semanas essas que podem ser gozadas continuamente ou não, conforme o trabalhador preferir, desde que o sejam nas 56 semanas seguintes ao falecimento.¹⁴

¹³ Diploma disponível no portal legislativo www.legislation.gov.uk, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas ao Reino Unido, salvo indicação em contrário.

¹⁴ Para mais informações acerca da regulação desta matéria no Reino Unido, poderá consultar-se a folha informativa publicada pelo Governo em <https://www.gov.uk/parental-bereavement-pay-leave>.

Não existe, no Reino Unido, legislação que confira o direito do trabalhador a uma licença específica de luto pelo falecimento de um familiar fora dos casos referidos supra. Contudo, o [Employment Rights Act 1996](#) estabelece o direito do trabalhador a beneficiar de um período de ausência razoável no sentido de tomar as diligências que se mostrem necessárias consequentes ao falecimento de um dependente, incluindo-se neste conceito o cônjuge, filhos, progenitores, quem coabite com o trabalhador e quem deste dependa de qualquer outra forma (*article 57A*). Para além disso, está amplamente reconhecido no Reino Unido, pela maior parte dos empregadores, a denominada *compassionate leave*, reconhecida a quem tenha perdido um ente querido. Não se estabelece legalmente, contudo, para nenhum dos casos anteriormente referidos, um tempo específico de licença, ficando essa matéria deixada à consideração e sensibilidade de cada empregador.

V. Consultas e contributos

Conforme referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas 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, consulta essa que decorreu entre 21 de setembro e 21 de outubro de 2021 ([Separata n.º 66/XIV/3, de 21 de setembro](#)), para os Projetos de Lei n.ºs 926/XIV/2.ª (PAN) e 927/XIV/2.ª (BE), e entre 2 de outubro e 2 de novembro de 2021 ([Separata n.º 68/XIV/3, de 2 de outubro](#)), no caso do Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª (NiJKM).

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

No que concerne aos Projetos de Lei n.ºs [926/XIV/2.ª \(PAN\)](#) e [927/XIV/2.ª \(BE\)](#), foram recebidos e publicados 9 (nove) contributos para ambos, todos disponíveis no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na II Sessão Legislativa](#). Entre estes, destacamos o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), replicado ou subscrito por algumas das outras estruturas representativas de

trabalhadores que se pronunciaram. Em suma, esta central sindical manifesta a sua concordância genérica com o alargamento das faltas justificadas preconizado pela iniciativa, sem contudo deixar de sugerir que seja considerada a ampliação dos dias de faltas por falecimento de irmãos, que por ora são apenas dois. Já no que toca à perda gestacional, defendem que o direito a faltas justificadas por este motivo deve ser conjugado com «a licença por interrupção de gravidez a que as trabalhadoras têm direito nestas situações, conforme previsto no artigo 38º do Código do Trabalho (...), 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.» Também o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) subscreve a posição dos proponentes quanto à alteração do regime de faltas por motivo de luto e também por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (proposto apenas pelo GP do BE), ainda que se lhes afigure mais adequado «o alargamento de dois (regime atual) para cinco dias de faltas justificadas (e não oito)». Em sentido contrário, levantam ainda algumas reservas quanto às soluções consagradas no caso de perda gestacional. Por seu turno, a CIP entende que a quadruplicação, em alguns casos, dos «dias de faltas justificadas face ao regime atualmente em vigor, é totalmente inaceitável», sendo igualmente inaceitável que «a discussão desta matéria tenha lugar fora da sua sede natural: a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS)».

De igual modo, também para o [Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª \(NiJKM\)](#) foram recebidos e publicados 9 (nove) contributos, nem todos emitidos pelas mesmas entidades que se pronunciaram sobre as iniciativas anteriores, e neste caso disponíveis no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na III Sessão Legislativa](#). Assim, a CGTP-IN e as entidades que subscreveram ou reproduziram o seu parecer, no total de sete, reputam novamente como positivo o enunciado alargamento, sem todavia deixarem de alertar para a necessidade de conciliação do período de faltas justificadas em caso de perda gestacional com a licença por interrupção de gravidez. Destarte, o SNQTB e a CIP não deixam de alinhar em relação a esta iniciativa as mesmas considerações aduzidas face às anteriormente citadas.

A este respeito, refira-se ainda que esta Comissão promoveu um conjunto de audições com os parceiros sociais na passada terça-feira, 16 de novembro ([CGTP-IN](#), [CIP](#), [Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP](#), [Confederação do Turismo de Portugal – CTP](#), [Confederação dos Agricultores de Portugal – CAP](#)), que versaram, entre outros assuntos, sobre as iniciativas aqui em escrutínio.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.ºs [926/XIV/2.ª \(PAN\)](#), [927/XIV/2.ª \(BE\)](#) e [949/XIV/3.ª \(NiJKM\)](#) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado maioritário uma valoração neutra do impacto de género em todos os casos, com a particularidade de os proponentes do Projeto de Lei n.º 926/XIV/2.ª (PAN) valorarem como negativo o seguinte item: «A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?».

- **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 dos projetos de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a utilização de linguagem discriminatória em relação ao género.

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

Data de admissão: 13 de outubro 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: José Filipe Sousa (DAPLEN), Maria João Godinho e Filipa Paixão (DILP) e Vanessa Louro (DAC)

Data: 15 de novembro de 2021

I. Análise da iniciativa

- **A iniciativa**

O projeto de lei *sub judice* visa alterar o regime de faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, aumentando o número de dias, de 5 para 20, em que o trabalhador pode faltar justificadamente por motivo de falecimento de filho ou equiparado.

Na exposição de motivos, os proponentes começam por fazer referência à [Petição n.º 317/XIV/3.^a](#) - «Alteração do regime legal do luto parental», da iniciativa da Acreditar - Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro, cujo objeto preconiza solução idêntica à proposta na presente iniciativa legislativa.

Chamando a atenção para a situação dos pais que perdem filhos, a qual caracterizam como sendo uma circunstância «contranatura», que causa uma «dor imensurável», e considerando como severo o impacto que a morte de um filho ou equiparado pode ter na vida dos respetivos pais, o Grupo Parlamentar proponente defende que o período de faltas justificadas atualmente previsto é manifestamente insuficiente e salienta que em outros Estados-Membros da União Europeia tem existido um esforço para aumentar este período.

Nestes termos, a presente iniciativa legislativa propõe alterar a redação das alíneas a) e b) do n.º 1 do [artigo 251.º](#)² do Código do Trabalho, consagrando uma nova alínea b) que prevê que o trabalhador possa faltar justificadamente «Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente de 1º grau na linha reta ou equiparado». A norma que consta da redação atual da alínea b) passa a integrar uma nova alínea (alínea c)). Relativamente à alínea a), que respeita às faltas justificadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, a redação proposta clarifica que, no último caso referido, apenas se incluem os parentes

¹ Ligação para a petição retirada do sítio na *Internet* da Assembleia da República (<https://www.parlamento.pt/>).

² Ligação para o artigo do Código do Trabalho 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.

ou afins ascendentes, uma vez que a situação dos descendentes passa a estar prevista em norma própria.

O projeto de lei em apreço compõe-se de três artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo que propõe a alteração ao artigo 251.º do Código do Trabalho; e o último que determina o início da vigência da lei que vier a ser aprovada.

- **Enquadramento jurídico nacional**

O [Código do Trabalho](#)³, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, regula o regime das faltas nos seus [artigos 248.º a 257.º](#). Como definido no [artigo 248.º](#), considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário. Sendo a ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Nos termos do n.º 1 do [artigo 249.º](#), a falta pode ser considerada justificada ou injustificada. O n.º 2 estabelece todas as situações enquadráveis como faltas justificadas, de forma taxativa e imperativa (ou seja, apenas podem ser consideradas justificadas as faltas pelos motivos nele elencados e estas disposições não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho ou por contrato de trabalho⁴). Um dessas situações são as faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, elencadas na alínea b) do n.º 2 deste artigo e reguladas no artigo 251.º.

³ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico, para o qual são feitas todas as referências legislativas nesta parte da nota técnica, salvo indicação em contrário.

Esta lei 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 08 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, 11/2021, de 9 de março](#), e [18/2021, de 8 de abril](#).

⁴ Salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo 249.º (isto é, as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um) e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.

Consoante seja justificada ou injustificada, a falta produz efeitos diferentes. Em regra, e como determina o [artigo 255.º](#), a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador (com as especificidades previstas no n.º 2 do mesmo artigo, que não se especificam por não serem relevantes para as faltas em causa nas iniciativas objeto da presente nota técnica). O [artigo 256.º](#) regula os efeitos da falta injustificada.

A ausência, quando previsível, deve ser comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, ou, caso tal não seja possível, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com essa antecedência, a comunicação ao empregador é feita logo que possível, sob pena de a falta ser considerada injustificada ([artigo 253.º](#)). O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável ([artigo 254.º](#)).

No que se refere às faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, o [artigo 251.º](#) do Código concretiza que o trabalhador pode faltar justificadamente:

- Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim⁵ no 1.º grau na linha reta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

A violação do disposto naquele artigo constitui contraordenação grave.

⁵ Recorde-se que o parentesco é o vínculo que une duas pessoas, em consequência de uma delas descender da outra ou de ambas procederem de um progenitor comum; o parentesco determina-se pelas gerações que vinculam os parentes um ao outro: cada geração forma um grau, e a série dos graus constitui a linha de parentesco. Esta é reta, quando um dos parentes descende do outro, ou colateral, quando nenhum dos parentes descende do outro, mas ambos procedem de um progenitor comum; a linha reta é descendente ou ascendente e há tantos graus quantas as pessoas que formam a linha de parentesco, excluindo o progenitor (v.d. [artigos 1578.º, 1579.º, 1580.º e 1581.º](#) do Código Civil).

Afinidade é o vínculo que liga cada um dos cônjuges aos parentes do outro, determina-se pelos mesmos graus e linhas que definem o parentesco e não cessa pela dissolução do casamento por morte (cfr. [artigos 1584.º e 1585.º](#) do Código Civil)

A [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, remete para o Código de Trabalho a regulação de um conjunto vasto de matérias, em tudo o não expressamente regulado na própria LTFP, matérias que se encontram elencadas no seu [artigo 4.º](#) e em que se incluem os tempos de não trabalho. Deste modo, o regime de faltas aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público é o previsto no Código do Trabalho com as especificações constantes dos [artigos 133.º a 143.º](#) da LTFP.

Efetivamente, o [artigo 134.º](#) da LTFP considera justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins [n.º 2, alínea *b*)], mas não indica o número de dias de ausência ao trabalho e remete expressamente os respetivos efeitos para o regime do Código de Trabalho [n.º 4, alínea *a*)].

Nem o Código do Trabalho nem a LTFP determinam o dia em que se inicia a contagem das faltas por falecimento de familiar, nem como é feita a contagem dos dias de ausência (isto é, se de forma corrida, se apenas se contabilizam os dias em que haveria prestação de trabalho). Também não está expressamente previsto o efeito sobre as férias. O [artigo 244.º](#), n.º 1, do Código do Trabalho, que regula as situações de alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador, refere apenas que «O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador», não especificando o que se entende por «outro facto que não lhe seja imputável».

Tal ausência de regulação detalhada tem suscitado dúvidas de interpretação e tem sido abordada pela doutrina e pela jurisprudência. Em agosto de 2018 a [Autoridade para as Condições do Trabalho \(ACT\)](#)⁶ emitiu uma [nota técnica](#)⁷ em que clarifica a sua posição, dando conta de alguma doutrina e jurisprudência no assunto. Em síntese, conclui que:

⁶ <https://www.act.gov.pt/pt-PT/Paginas/default.aspx>, consultado a 26/10/2021.

⁷ Disponível em <https://www.act.gov.pt/pt-PT/Publicacoes/Documents/7%20Nota%20T%C3%A9cnica%20-%20resumo%20Faltas%20por%20motivo%20de%20falecimento%20de%20familiar.pdf>, consultada a 26/10/2021.

«A contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto ou ser estabelecido outro momento por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

Não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar, por não existir ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.»

E que:

«O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, na medida em que não depende da vontade do trabalhador e impossibilita o gozo do direito a férias que visa o descanso e recuperação física do trabalhador».

No mesmo sentido, no tocante à contagem dos dias, veja-se também este recente [parecer](#)⁸ do Conselho Superior de Magistratura em que se dá nota de que o entendimento seguido até aí era o de contar os dias de forma corrida e se conclui em sentido contrário:

«a) o trabalhador pode faltar justificadamente até cinco (al. a) do n.º 1) ou dois (al. b) do n.º 1), consecutivamente, não se incluindo nesta contagem os dias em que o trabalhador não teria que prestar o seu trabalho, ou seja, os dias de descanso obrigatório e descanso complementar (normalmente aos sábados e domingos) e nos dias de feriado, pois as ausências em tais dias não são consideradas faltas ao trabalho;

b) o trabalhador terá que usufruir de tais dias de faltas justificadas (por aquele motivo) de forma seguida, não ficando nas suas mãos a gestão de tais faltas;

c) o trabalhador deve comunicar ao empregador tais faltas logo que possível (art.º 253.º, n.º 2, do CT), podendo o empregador exigir-lhe, nos 15 dias subsequente à comunicação da falta, prova do motivo (artigo 254.º, n.º 1, do CT)».

⁸ Disponível no portal daquele Conselho em <https://www.csm.org.pt/wp-content/uploads/2021/08/Parecer-Licenca-contagem-faltas.pdf>, consultado a 26/10/2021.

II. Enquadramento parlamentar

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

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, com objeto idêntico à presente iniciativa legislativa, se encontram pendentes os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 767/XIV/2.ª \(NiCR\)](#)⁹ - «Altera o regime do luto parental e reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional»;
- [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 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 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 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 1018/XIV/3.ª \(PSD\)](#) - «Alargamento do período de faltas justificadas por motivo de falecimento de filho para vinte dias».

Cumpram ainda referir que, sobre a matéria objeto do projeto de lei em apreço, se encontra em apreciação na Comissão de Trabalho e Segurança Social a [Petição n.º](#)

⁹ Ligação para o Projeto de lei retirada do sítio na *Internet* da Assembleia da República (<https://www.parlamento.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para iniciativas pendentes ou antecedentes parlamentares são feitas para o sítio na *Internet* da Assembleia da República.

[317/XIV/3.^a](#) - «Alteração do regime legal do luto parental», da iniciativa da Acreditar - Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a *supra* referida base de dados, não foram identificados antecedentes parlamentares sobre a matéria objeto do presente projeto de lei.

III. **Apreciação dos requisitos formais**

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

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Socialista (PS) ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)¹⁰ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

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 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 e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

¹⁰ As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República

O projeto de lei deu entrada em 12 de outubro de 2021. Foi admitido a 13 de outubro, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social em (10.^a), por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado a 14 de outubro.

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que decorre entre 20 de outubro e 19 de novembro de 2021 [[Separata N.º 70/XIV/2 de 20 de outubro de 2021](#)].

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)¹¹ 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.

O título da presente iniciativa legislativa - «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» - 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, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final. De acordo com as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado¹².

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»

¹¹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

¹² DUARTE, David., [et al.] - *Legística: perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*. Coimbra: Almedina, 2002. P. 201.

A iniciativa refere proceder à décima sétima alteração ao Código do Trabalho.

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.

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara e, sem prejuízo de dever ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do Código do Trabalho, particularmente sobre esta matéria, e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um texto único de alteração àquele Código, e sugere-se que, caso seja aprovado, em especialidade, um texto único com todas estas normas, seja adotado o seguinte título:

«Modifica o regime de faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, alterando o Código do Trabalho»

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, 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 ao início de vigência, o seu artigo 3.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa entra em vigor 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».

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

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados da União Europeia: Bélgica e França. É ainda apresentado o enquadramento normativo em vigor no Reino Unido.

BÉLGICA

Na Bélgica, a regulamentação sobre as faltas justificadas ao trabalho por motivo de falecimento de filho, prevista no [Arrêté royal du 28 août 1963 au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles](#)¹³ (setor privado) e no [Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat](#) (setor público), foi recentemente alterada pela [loi du 27 juin 2021 prolongeant le congé de deuil en cas de décès d'un partenaire ou d'un enfant allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil](#), a qual entrou em vigor a 25 de julho de 2021.

As inovações mais relevantes introduzidas pela referida lei foram no sentido de alargar para 10 dias o período de licença de luto pela morte do cônjuge, do parceiro que coabite com o trabalhador, do filho do trabalhador ou do filho do parceiro que coabite com o trabalhador. Os primeiros três dias desta licença devem ser gozados imediatamente a seguir ao falecimento, e o restante período poderá ser gozado livremente no período de um ano após o falecimento. O mesmo período de 10 dias aplica-se nos casos de morte de criança colocada ao cuidado do trabalhador ou do parceiro que consigo coabite, presentemente ou em momento anterior, num contexto de acolhimento de longa duração.

¹³ Diploma disponível no portal www.ejustice.just.fgov.be, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas referentes à Bélgica, salvo indicação em contrário.

A morte de um ascendente de 1.º grau na linha reta intitula o trabalhador no direito de se ausentar pelo período de três dias, a serem gozados entre o momento do falecimento do familiar e o dia do funeral.

FRANÇA

O regime aplicável às faltas justificadas ao trabalho por falecimento de familiares foi, em França, recentemente alterado. De facto, a [Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#)¹⁴, introduziu alterações no [Code du travail](#), alargando o período de faltas justificadas por falecimento de um filho e prevendo um período adicional de luto pelo mesmo motivo.

Assim, de acordo com a previsão atual do [article L3142-4](#) do *Code du travail*, o período de licença de cinco dias úteis, foi substituído pelo período de sete dias úteis, nos seguintes casos: 1) o filho ou adotado falecido é menor de 25 anos; 2) o falecido é menor de 25 anos e é de alguma outra forma, efetiva e permanentemente, dependente do trabalhador; 3) o filho ou adotado falecido é mãe ou pai de outrem.

Para além deste período de licença, a *Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020*, aditou ao *Code du travail* o [article L3142-1-1](#), o qual conferiu ao trabalhador o direito, mediante justificação, à licença de luto por um período oito dias, nos casos de morte de filho com idade igual ou inferior a 25 anos ou de outra pessoa com idade igual ou inferior a 25 anos que depende efetiva e permanentemente do trabalhador. O gozo da licença de luto poderá ser fracionado dentro do ano seguinte ao falecimento, nos termos previstos no [Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#), devendo o trabalhador para tal informar o

¹⁴ Diploma disponível no portal www.legifrance.gouv.fr, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas referentes a França, salvo indicação em contrário.

empregador com, pelo menos, 24 horas de antecedência em relação ao início de cada período de ausência.

No caso do falecimento de um ascendente de 1.º grau na linha reta, o período de licença de luto é de três dias ([article L3142-4](#)). De acordo com o [article L3142-2](#), as licenças supra referidas não podem significar redução na remuneração do trabalhador, nem podem ser consideradas como período de férias. Estas medidas aplicam-se, quer aos trabalhadores do setor privado, quer aos funcionários públicos.

O *Code du travail* estabelece um período de licença obrigatório mínimo que deve ser concedido aos trabalhadores, o que não prejudica a previsão, nos contratos ou acordos coletivos de trabalho, de situações mais favoráveis ([article L3142-2](#)). Contudo, efetuada a consulta de alguns contratos coletivos¹⁵, em nenhum se localizou o alargamento do período legalmente previsto.

REINO UNIDO

O [Parental Bereavement \(Leave and Pay\) Act 2018](#)¹⁶ e as [Parental Bereavement Leave Regulations 2020](#), aprovadas no Reino Unido, respetivamente, a 14 de maio de 2018 e a 9 de março de 2020, são também designados por 'Jack's Law'. Ambos os diplomas entraram em vigor em abril de 2020, e aplicam-se a crianças ou fetos falecidos a partir de 6 de abril de 2020.

De acordo com a referida legislação, têm direito a licença parental por morte de criança de idade inferior a 18 anos, e por um feto com tempo de gestação superior a 24 semanas, os seus pais ou os pais adotivos ou em processo de adoção, bem como o parceiro dos anteriores, e ainda quem tenha tido a criança falecida a cargo, pelo menos, nas últimas quatro semanas da sua vida ([Part 2, regulation 4](#) e 80.EE do [Employment Rights Act 1996](#)).

¹⁵ Foram consultadas as seguintes convenções coletivas: [Services de l'automobile \(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs\)](#); [Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire](#); [Banque](#); [Maisons à succursales de vente au détail d'habillement](#). Textos das convenções disponíveis em [code.travail.gouv.fr](#).

¹⁶ Diploma disponível no portal legislativo [www.legislation.gov.uk](#), para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas ao Reino Unido, salvo indicação em contrário.

Ainda, conforme o previsto na [Part 2, regulation 5](#), é de uma semana o período mínimo de licença parental por falecimento de uma criança, sem prejuízo do direito do trabalhador a beneficiar de uma licença por um período de duas semanas, semanas essas que podem ser gozadas continuamente ou não, conforme o trabalhador preferir, desde que o sejam nas 56 semanas seguintes ao falecimento.¹⁷

Não existe, no Reino Unido, legislação que confira o direito do trabalhador a uma licença específica de luto pelo falecimento de um familiar fora dos casos referidos supra. Contudo, o [Employment Rights Act 1996](#) estabelece o direito do trabalhador a beneficiar de um período de ausência razoável no sentido de tomar as diligências que se mostrem necessárias consequentes ao falecimento de um dependente, incluindo-se neste conceito o cônjuge, filhos, progenitores, quem coabite com o trabalhador e quem deste dependa de qualquer outra forma (*article 57A*). Para além disso, está amplamente reconhecido no Reino Unido, pela maior parte dos empregadores, a denominada *compassionate leave*, reconhecida a quem tenha perdido um ente querido. Não se estabelece legalmente, contudo, para nenhum dos casos anteriormente referidos, um tempo específico de licença, ficando essa matéria deixada à consideração e sensibilidade de cada empregador.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Conforme mencionado anteriormente, por dizer respeito a matéria laboral, a presente iniciativa foi submetida a apreciação pública, através da sua publicação na [Separata n.º 70/XIV, DAR, de 20 de outubro de 2021](#), 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 471.º e 472.º do Código do Trabalho e do artigo 134.º do RAR, pelo período de 30 dias, até 19 de novembro de 2021.

¹⁷ Para mais informações acerca da regulação desta matéria no Reino Unido, consultar a folha informativa publicada pelo Governo em <https://www.gov.uk/parental-bereavement-pay-leave>

Os contributos e pareceres que venham a ser recebidos são objeto de disponibilização [na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão.](#)

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 positiva do impacto de género, sendo formulada a seguinte conclusão «A iniciativa em apreço não apresenta questões de impacto de género consideradas relevantes.».

- **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.