

Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.^a

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)

Exposição de Motivos

Garantir o direito ao luto em condições dignas e humanizantes é um imperativo de justiça social e uma necessidade irrenunciável, numa sociedade que visa fomentar a compaixão entre os seus cidadãos e cidadãs e garantir a sua qualidade de vida a vários níveis, o respeito pelas suas vidas e a dos seus familiares e próximos.

O Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, prevê, no seu artigo 251º, de epígrafe “faltas justificadas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim”, a possibilidade de o trabalhador poder faltar justificadamente até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (mãe, pai, filhos/as). Caso se trate do falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral (por exemplo, irmãos, netos e avós), o prazo é de, apenas, 2 dias.

Foi através de uma petição pública¹, lançada no dia 1 de setembro pela associação Acreditar (Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro), que o tema do alargamento de 5 para 20 dias o período de luto parental pela morte de um/a filho/a conseguiu ocupar, com legitimidade, a discussão pública. O ressurgimento deste debate é particularmente pertinente tendo em conta a crise sanitária que enfrentamos, e que implicou uma enorme e irreparável perda humana em todo o mundo nos últimos dois anos. Desde o início da pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, perderam a vida, em Portugal, 17.872 pessoas.

¹ Pode ser acedida em: [A petição | Lutoparental \(peticaolutoparental.com\)](https://peticao.lutoparental.com).

A experiência de luto é uma experiência com uma enorme complexidade e intensidade, que é vivida de forma muito diferente por cada pessoa, do ponto de vista emocional, social e até físico. É uma perda que tende a envolver, com frequência, muitas outras perdas adjacentes – as perdas secundárias – como a perda de expectativas para o futuro, de momentos de proximidade emocional e de um sentido de identidade própria. O luto que resulta da perda de um/a filho/a (sobre o qual se centra a petição) é descrito, não raras vezes, como um processo extremamente traumático, de natureza inescrutável e assoladora, e com um prolongamento maior do que se verifica com outros lutos. Como evidencia 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 mortalidade tendencialmente superiores dos pais, seja pelo decréscimo na saúde física e mental, ou devido às taxas elevadas de suicídio”.

João de Bragança, Presidente da Comissão Directiva da Acreditar, afirmou que “nenhum luto é igual a outro luto, porque cada um de nós é diferente do outro: há a fé, o sentido que damos às coisas, a rede social ou familiar, as circunstâncias do drama. Mas do que estou certo é que cinco dias – o tempo que o Estado nos dá para regressarmos ao trabalho após a morte de um/a filho/a – será manifestamente pouco. Em cinco dias faz-se o imediato, o urgente, tantas vezes o burocraticamente inadiável. Damos uma camada de tinta à alma e ao corpo, não lhe damos novas fundações. Não nos preparamos para o futuro, por absoluta falta de tempo.”

Em variados ordenamentos jurídicos tem-se verificado uma tendência crescente para investir em alterações legislativas de forma a estender o número de dias de que o trabalhador dispõe para faltar justificadamente ao trabalho na sequência do falecimento de um familiar. A título ilustrativo, em janeiro de 2020, o Reino Unido alterou a sua política laboral a este respeito através da adoção do diploma “Jack’s Law”² que implementa um período de, no mínimo, duas semanas para licença para todos os trabalhadores que

² Em: [UK set to introduce ‘Jack’s Law’ – new legal right to paid parental bereavement leave - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk).

tenham sofrido a perda de um/a filho/a menor de idade ou se sofrerem uma perda gestacional após as 24 semanas de gestação.

Este diploma introduz, igualmente, uma vertente essencial que a lei portuguesa ainda não contempla – o direito a faltar justificadamente ao trabalho na sequência de uma perda gestacional. Em semelhança com o que se verificou com a recente lei neozelandesa³ que introduz um período de três dias de licença remunerada para as pessoas que sofreram uma interrupção espontânea da sua gravidez, é imperativo que Portugal reconheça que uma perda gestacional gera um período de luto, que pode, muitas vezes, ser acompanhado de sentimentos de profundo choque, desamparo emocional, isolamento, ansiedade e frustração. A perda gestacional – e as sequelas emocionais que esta deixa – é, ainda hoje, socialmente desvalorizada e pouco representada. É uma dor, não raras vezes, silenciada e ocultada por vergonha e incompreensão. É, portanto, 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.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, a Deputada não inscrita Joacine Katar Moreira apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alargando o período de faltas justificadas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim ou por perda gestacional.

Artigo 2º

³ Em: [Holidays \(Bereavement Leave for Miscarriage\) Amendment Bill \(No 2\) 159-2 \(2019\), Members Bill – New Zealand Legislation.](#)

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 249º e 251º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 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, 18/2021, de 8 de abril, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 249º

(...)

1. (...).

2. (...):

a) (...);

b) A motivada por interrupção espontânea da gravidez, falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251º;

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...);

3. (...).

Artigo 251.º

(...)

1. (...).

- a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente no 1.º grau na linha reta;
- b) Até oito dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta, no 2.º grau da linha colateral ou ainda de parente por afinidade no 1.º grau na linha reta.

2. (...).

3. Nas situações de interrupção espontânea da gravidez, aplica-se, a ambos os progenitores, o disposto na alínea a) ou b) do n.º 1, conforme ocorra após ou durante o primeiro trimestre de gestação, respetivamente.

4. (Anterior n.º 3).»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 20 de setembro de 2021.

A Deputada não inscrita,

Joacine Katar Moreira