

Circular nº 33/2023

Abril

Assunto: Circular Intercalar – 1.ª Circular.
As alterações ao Código Trabalho, pela Lei n.º 13/2023, de 3 Abril.

Tudo que diga respeito a trabalhadora grávida é assunto delicado.
Compreende-se. O que não se compreende é o abuso!

Que não se caia no exagero. Os Empregadores também têm direitos!

Vamos tratar nesta 1.ª Circular, de 2 artigos do Código do Trabalho:

— o **Artigo 38**, cujo título é: “Licença por interrupção de gravidez”. Já existente.

— Ligado ao mesmo, veja a alínea c), n.º 1, art.º 65, CT, que diz:

“ 1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) (...);

b) (...);

c) Licença por interrupção por gravidez”.

Perguntará: se a Trabalhadora perde o salário, por conta do Empregador, será que o Estado encarrega-se de pagar o período de licença?

É o Estado que efetivamente **paga**. Diz o n.º 1, art.º 38, Código Trabalho, que

“ 1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com **duração entre 14 e 30 dias**”.

o que obriga a Trabalhadora, nos termos do n.º 2, art.º 38, a:

- Primeiro, a informar o Empregador da situação: interrupção da gravidez (aborto)
- Segundo, e a trabalhadora, logo que possível, a apresentar atestado médico com indicação do período de licença, --- como se viu, por ir a 14 a 30 dias.

Que é o **Estado que vai pagar o período de licença** marcado pelo Exmo. Médico, --- “subsídio por interrupção de gravidez” ---, por meio de um subsídio, previsto na al. b), do n.º 1, art.º 7, Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 Abril; e,

Atenção, nos termos do n.º 2, desse art.º 7,

“ 2 - A proteção regulada no presente capítulo integra também, a atribuição de prestações pecuniárias compensatórias de subsídio de férias, de Natal ou outros de natureza análoga”.

e, ainda, o ART.º 10; e, o ART.º 29, deste Decreto-Lei n.º 91/2009.

Ora, e aqui queríamos chegar,

Com a LEI N.º 13/2023, de 3 Abril, artigo 13, foi **aditado** (acrescentado) um NOVO ARTIGO 38-A, que tem o título:

“FALTA POR LUTO GESTACIONAL”

“ 1 - Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior (licença por interrupção de gravidez-aborto), a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos”.

A seguir, e também agora introduzido, pela Lei n.º 13/2023, atenção ao n.º 2, do ARTIGO 65, CT, que diz:

“ 2 - **A falta por luto gestacional**, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação **não determinam a perda de quaisquer direitos** e são consideradas como prestação efetiva de trabalho”.

quer dizer, a Empregadora passa a ser “culpada” de problemas com o mau êxito da gestação!
– Quem paga aqueles 3 dias é o... Patrão!

Por fim, a terceira referência ao “luto gestacional” vem na nova alínea h), do n.º 2, do art.º 249, Código Trabalho, que diz:

“ 2 – São consideradas faltas justificadas:

...

h) – A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38-A”.

Mas, o novo ARTIGO 38-A, não fica por aqui.

É que este artigo tem um n.º 2, que a nós nos faz grande confusão, e não compreendemos:

“ 2 - O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior (Art.38 – Interrupção da Gravidez-Abordo) ou a falta prevista no número anterior”.

e, será que alguém nos pode explicar mais estes 3 dias a sobrecarregar o Empregador, sem produção?!

Por fim, os “beneficiários”, trabalhadora e trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentado, logo que possível, prova do facto invocado. E, será feito,

“ 3 – (...) através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico”.

Em resumo: mais um pretexto para a trabalhadora faltar ao trabalho, claro, paga a falta pela Empregadora. Mas, para nós o pior, o não compreensível, é a extensão do “privilégio” ao... pai! Repare-se, incluindo-se agora no n.º 2, do novo Artigo 38-A, subrepticamente neste artigo o direito ao “pai” a ir gozar 3 dias, no caso de aborto, que é matéria tratar no art.º 38, CT!

Como se vê, esta matéria explica que apresentemos esta Circular.

