

# CIRCULAR INFORMATIVA | Nº 231

TRABALHO & SEGURANÇA SOCIAL



Associação Nacional dos Locadores de Veículos



T  
R  
A  
B  
A  
L  
H  
O  
&  
S  
E  
G  
S  
O  
C  
I  
A  
L

## LUTO GESTACIONAL – FALTAS JUSTIFICADAS

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

No âmbito das alterações feitas no Código do Trabalho pela [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) (“Agenda do Trabalho Digno”, sobre a qual foi feita a [Circular Informativa n.º 171/2023](#)), o legislador consagrou a possibilidade faltar, justificadamente, em caso de perda de um filho durante o período de gestação.

Em 2009, havia sido incluído no Artigo 38.º do Código do Trabalho o direito da trabalhadora a gozar de uma licença, de 14 a 30 dias, pela interrupção da gravidez.

Agora, com a mais recente reforma do Código, que se traduz num reforço dos direitos dos trabalhadores no âmbito da parentalidade, quando não haja lugar à licença referida acima, **a trabalhadora pode faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos, por motivos de luto gestacional** (Artigo 38.º-A, n.º 1).

Este direito estende-se ao pai, pela mesma duração, desde que seja gozado em simultâneo com a mãe (quer seja a licença por interrupção de gravidez, quer seja a falta por motivo de luto gestacional), de acordo com o plasmado no número 2 do artigo mencionado.

Estas faltas são consideradas **faltas justificadas**, nos termos do Artigo 249.º, n.º 2, alínea h), e não determinam a perda de quaisquer direitos,

de acordo com o Artigo 65.º, n.º 2; **sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho.**

De modo a usufruir destes direitos, tanto o trabalhador como a trabalhadora têm de informar os respetivos empregadores, logo que possível, através da apresentação da prova do facto invocado, que pode ser feita mediante declaração do estabelecimento hospitalar ou do centro de saúde, ou por atestado médico.

**A violação deste direito constitui contraordenação grave, punível com coima nos seguintes termos, cfr. Artigo 554.º, n.º 3 do Código do Trabalho:**

- Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a € 500 000, coima:
  - De € 112 a € 1 224 em caso de negligência e
  - De € 1 326 a € 2 652 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500 000 e inferior a € 2 500 000,
  - De € 714 a € 1 428 em caso de negligência e
  - De € 1 530 a € 4 080 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2 500 000 e inferior a € 5 000 000,
  - De € 1 020 a € 2 040 em caso de negligência e
  - De € 2 142 a € 4 590 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5 000 000 e inferior a € 10 000 000,
  - De € 1 224 a € 2 550 em caso de negligência e
  - De € 2 652 a € 5 100 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000,
  - De € 1 530 a € 4 080 em caso de negligência e
  - De € 5 610 a € 9 690 em caso de dolo.

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida