

PARECER N.º 65/CITE/2004

Assunto: Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, até este perfazer um ano ou independentemente da idade, e flexibilidade de horário

I – OBJECTO

1.1. Em 08.09.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr^a... um pedido de parecer sobre o assunto referido em epígrafe, dado ter uma filha deficiente com 25 anos de idade, a quem foi atribuída 100% de incapacidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 12.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio (antigo artigo 10.º-A, aditado à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho), consagrava o direito da mãe ou do pai trabalhadores à redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, para assistência a filho deficiente, até 1 ano de idade. Actualmente, o n.º 1 do artigo 37.º do Código do Trabalho, regulamentado pelo artigo 70.º da Lei n.º 35/2004, de 29 Julho, prevê o mesmo direito.

2.2. Este direito estava igualmente consagrado no n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, que regulamentava a lei da protecção da maternidade e da paternidade e que estabelecia no seu n.º 5, que “a redução do período normal de trabalho prevista neste artigo aplica-se às situações previstas no artigo 13.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril”, que foi renumerado como artigo 16.º pelo Anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

2.2.1. E as situações previstas nesse artigo são as que decorrem da aplicação do disposto no artigo anterior (relativo a faltas para assistência a menores) a deficientes, independentemente da idade, “que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92 de 11 de Abril”.

- 2.2.2.** Ora, esta situação enquadra-se perfeitamente na previsão do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, pelo que deveria aplicar-se a redução de cinco horas semanais do horário de trabalho, para assistência à sua filha, independentemente da idade, conforme artigo 13.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril”, que foi renumerado como artigo 16.º pelo Anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, para o qual remete o n.º 5 do artigo 18.º do citado Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro.
- 2.3.** Acontece, porém, que o Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, deve considerar-se, nesta matéria, tacitamente revogado com a entrada em vigor, em 29.08.2004, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, pelo que, nos termos do artigo 70.º da referida Lei n.º 35/2004, a redução do período normal de trabalho é apenas até o filho perfazer um ano de idade.
- 2.4.** Convém realçar o facto de, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, aplicável ao sector público, por força da alínea b) do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova aquele Código, o trabalhador com um ou mais filhos com deficiência, independentemente da sua idade, tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.4.1.** Nos termos do n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código, “os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código de Trabalho, são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública”.
- 2.4.1.1.** Assim, a trabalhadora em causa, poderá recorrer ao horário na modalidade de jornada contínua, previsto no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, que determina a redução de uma hora por dia, por ter uma filha deficiente, independentemente da sua idade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE entende que em matéria de flexibilidade de horário e de redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, até este perfazer um ano ou independentemente da idade, para o sector público, os artigos 18.º a 22.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, devem considerar-se revogados, a partir de 29 de Agosto de 2004, pelo n.º 1 do artigo 37.º e pelo n.º 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho e pelos artigos 70.º e 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21
DE DEZEMBRO DE 2004**