

PARECER N.º 14/CITE/96

Assunto: Pedido de Parecer - ..., S.A.
Processo n.º 13/96

I - OBJECTO

Em 20 de Maio de 1996, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu um pedido de esclarecimento por parte da Chefe do serviço de Acção Social da ..., S.A.

O pedido de esclarecimento refere-se a dúvidas manifestadas por esta entidade, no que respeita à aplicação dos artigos 10.º-A e 13.º-A, aditados à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, bem como na aplicação do artigo 16.º-A do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro.

Conclui pedindo parecer sobre estas matérias.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. O Âmbito de Aplicação de Cada Uma das Normas

Embora não o afirme expressamente, resulta do teor da consulta que, no essencial, a dificuldade reside em delimitar o âmbito de cada um dos normativos citados, extraíndo, depois, as respectivas consequências, em sede de aplicação prática, no que toca, nomeadamente, à remuneração das horas, correspondentes ao período de redução de trabalho.

Ora vejamos:

a) O artigo 10.º-A da Lei n.º 4/84, sob a epígrafe "*redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes*", dispõe o seguinte:

1 - *Se o recém-nascido for portador de uma deficiência congénita ou adquirida, a mãe ou pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.*

2 - *Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.*

Assim:

Os beneficiários do direito à redução prevista, no máximo de cinco horas semanais, são o pai, ou a mãe de um recém-nascido portador de deficiência.

O direito é concedido em alternativa, ao pai ou à mãe, não podendo ser exercido pelos dois simultaneamente, mantendo-se, no limite legal, até que a criança complete um ano de idade.

b) Por seu turno o artigo 13.º-A da Lei n.º 4/84 carece de ser analisado em conjunto com o artigo 13.º do mesmo diploma, os quais de seguida se transcrevem, com menção das respectivas epígrafes:

Artigo 13º: Faltas para assistência a menores doentes

1 - *Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados, ou a enteados menores de 10 anos.*

2 - *Em caso de hospitalização, o direito de faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.*

Artigo 13º-A: Faltas para assistência a deficientes

O disposto no artigo anterior aplica-se, independentemente da idade, a deficientes 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 Dec.-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas i), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Dec.-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

Trata-se de uma situação bem distinta da anterior, versada na alínea a).

Desde logo pelo motivo que justifica as faltas de trabalho, a saber, a assistência em caso de doença, acidente ou deficiência, esta última anexada ao regime do artigo 13.º, pelo artigo 13.º-A.

Por outro lado pela natureza dos assistidos, que poderão ser filhos, adoptados, ou enteados, com idade até 10 anos.

Este princípio, todavia, comporta uma excepção, quando esteja em causa uma situação de deficiência, a qual não está sujeita ao limite dos 10 anos.

Em todos estes casos, os trabalhadores abrangidos, têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, conforme artigo 13.º n.º 1, direito esse que não poder ser exercido simultaneamente, vide artigo 8.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 136/85, que se transcreve:

“Nos casos de faltas ao trabalho previstas nos artigos 13.º n.º 1 e 23.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, a entidade empregadora pode exigir ao trabalhador prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como, tratando-se de filho, de que o outro progenitor tem actividade profissional, e ainda, se for caso disso, apresentação de declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança ou familiar a cargo ou à sua guarda comprovativa do não exercício por estes do mesmo direito.”

Este período anual de 30 dias poderá ser ultrapassado, se o motivo da falta consistir na hospitalização de filho, adoptado ou enteado, sendo que, neste último caso, o direito só pode ser exercido por um dos beneficiários.

c) Concluindo a sequência utilizada no pedido de parecer, cumpre agora analisar o artigo 16.º-A do Dec.-Lei n.º 136/85.

Este último normativo distingue-se dos precedentes, porquanto não estabelece direitos novos no que concerne à redução do período de trabalho, antes regulamenta o exercício do direito, já previsto no artigo 10.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril.

E fá-lo por várias formas:

- Em razão do tempo em que é viável o exercício respectivo, *“depois do gozo de licença por maternidade ou por paternidade”*, conforme n.º 1.

Isto significa que, enquanto um dos progenitores se encontrar no gozo da aludida licença, o outro não poderá beneficiar da redução do horário de trabalho, até cinco horas semanais.

- Em razão das condições para o exercício do direito:

“O trabalhador deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias, que pretende exercer esse direito e apresentar atestado médico comprovativo da deficiência do filho, cabendo-lhe ainda provar que o empregador do outro progenitor foi informado desse facto”, conforme n.º 2.

- Em razão dos direitos do trabalhador e da retribuição:

“A redução do período normal de trabalho semanal não implica a diminuição de direitos consagrados por lei.

As horas da redução do período normal de trabalho semanal só são retribuídas quando, em cada ano civil, excederem o número correspondente aos dias de faltas não remuneradas a que é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Dec.-Lei

n.º 874/76, de 28 de Dezembro”, conforme números 4 e 5.

Além de tudo isto, o mesmo abrangente artigo ainda impõe, à entidade empregadora, o dever de adequar o horário de trabalho, na medida do possível, levando em conta a preferência do trabalhador. (Vide número 3).

2. A Remuneração das Horas de Redução do Horário de Trabalho

a) Conforme já se notou, vide supra, ponto 1 alínea b), o artigo 13.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alarga o âmbito de aplicação do artigo 13.º do mesmo diploma, sendo-lhe aplicável o que quanto a este se dispõe, em matéria de retribuição.

A sede legal desta matéria encontra-se no artigo 18.º, ainda da mesma lei, o qual, em síntese, determina:

- As faltas ao trabalho previstas nos artigos 13.º e 13.º-A, *“não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço”*. (Vide artigo 18.º n.º 1, citado).

Ou seja, estas faltas não são remuneradas pela entidade empregadora, estando cobertas pela Segurança Social. (Vide artigo 19.º n.º 1 alínea a) da Lei n.º 4/84).

b) No que toca às horas concedidas aos trabalhadores, correspondentes à redução do período normal de trabalho, nos termos do disposto no artigo 10.º-A da Lei n.º 4/84, rege o n.º 5 do artigo 16.º-A do Dec.-Lei n.º 136/85, já transcrito. (Vide supra, n.º 1 alínea c)).

Do cotejo deste normativo, com o disposto no artigo 28.º n.º 2 do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, é de concluir que essas horas, utilizadas pelos trabalhadores, dentro do limite legal, só passam a ser passíveis de retribuição pela entidade empregadora, na medida em que excedam o número de dias de falta sem retribuição, que o trabalhador poderia substituir por dias de férias. Em cada caso concreto terá de se proceder como segue:

- Computar quantas horas de trabalho, ao longo de um determinado ano civil, o trabalhador utilizou, no uso das prerrogativas conferidas pelo artigo 10.º-A da Lei n.º 4/84;
- Verificar a quantos dias de trabalho correspondem essas horas;
- Calcular qual o número máximo de dias que, nesse mesmo ano civil, o trabalhador poderia substituir por dias de férias.

A entidade empregadora terá a obrigação de remunerar as horas, efectivamente utilizadas pelo trabalhador, reduzindo o seu período de trabalho, na parte em que excedam esse número de dias.

Trata-se de uma análise casuística, que variará conforme as circunstâncias e dependendo de diversas variáveis, como sejam, as horas despendidas, os dias de férias, o período de trabalho, etc.

III - CONCLUSÕES

Do exposto, podemos concluir o seguinte:

1 - O 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, aplica-se à mãe ou ao pai, em alternativa, de recém-nascido até um ano, portador de deficiência e permite-lhes exercerem o direito à redução no horário de trabalho, até cinco horas por semana.

Conforme o exposto, o cálculo de retribuição dessas horas deverá ser efectuado nos termos do artigo 16.º-A do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, e de acordo com o n.º 2 do artigo 28.º do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

2 - Os artigos 13.º e 13.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, à qual foi aditado os segundo, pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, aplicam-se aos trabalhadores que assistam os filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam, em caso de doença ou acidente até que o menor tenha dez anos (vide artigo 13.º) e independentemente da idade, em caso de deficiência (vide artigo 13.º-A), permitindo-lhes o direito a faltar até 30 dias por ano.

Quanto à retribuição dessas faltas, conforme exposto, de acordo com os artigos 18.º n.º 1 e 19.º n.º 1 alínea a), ambos da Lei n.º 4/84, não são remuneradas pela entidade patronal, encontrando-se ao abrigo da Segurança Social.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE JUNHO DE 1996**