



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Relatório Final

[Petição n.º 231/XIII \(2.ª\)](#)

Peticionária: Marta Maria da Costa Vieira

**Relatora: Deputada
Clara Marques Mendes
(GP/PSD)**



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

- 1. – NOTA PRÉVIA**
- 2. – OBJETO DA PETIÇÃO**
- 3. – ANÁLISE DA PETIÇÃO**
- 4. – DILIGÊNCIAS EFETUADAS PELA COMISSÃO**
- 5. – OPINIÃO DA RELATORA**
- 6. – CONCLUSÕES**

1. - Nota prévia

A presente Petição solicita que seja promovida uma alteração ao artigo 54.º do Código do Trabalho¹. Deu entrada na Assembleia da República a 11 de dezembro de 2016, nos termos da Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, republicada pela Lei n.º 45/2007, de 24 de agosto - terceira alteração à Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, alterada pela Lei n.º 6/93, de 1 de março, e pela Lei n.º 15/2003, de 4 de junho -, adiante designada por Lei do Exercício do Direito de Petição (LEDP).

Trata-se de uma petição exercida individualmente, nos termos do estatuído no n.º 3 do artigo 4.º da referida Lei, sendo Marta Maria da Costa Vieira a subscritora da mesma.

A Petição foi endereçada a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, tendo sido despachada, no dia 20 de dezembro de 2016, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (CTSS), com vista à sua tramitação, nos termos definidos por lei, tendo sido nomeada a Deputada signatária, do grupo parlamentar do PSD, como relatora da presente petição.

¹ Código do Trabalho - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, alterada pelas Leis n.ºs 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 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto).

2. - Objeto da petição

A petionária solicita que seja promovida uma alteração legislativa ao artigo 54.º do Código do Trabalho - CT2009² - no sentido de tornar extensível ao trabalhador com filho portador de deficiência ou doença crónica de que resulte uma incapacidade permanente ou igual ou superior a 80%, independentemente da idade, o direito à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal.

Para o efeito propõe que seja eliminado o adjetivo “menor” da epígrafe do artigo 54.º do Código do Trabalho e lhe seja aditado um novo número do teor seguinte:

“O trabalhador com, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica de que resulte incapacidade permanente igual ou superior a 80% tem direito à redução prevista no parágrafo 1.º do presente artigo, para assistência ao filho.”

3. - Análise da petição

O objeto da petição está especificado e estão presentes os requisitos formais e de tramitação constantes dos artigos 9.º e 17.º da LEDP, quanto à forma da petição e tramitação das petições dirigidas à Assembleia da República, respetivamente.

² Código do Trabalho - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, alterada pelas Leis n.ºs 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 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto).

Por respeitar todas as regras em vigor no âmbito da Lei do Exercício do Direito de Petição, foi a mesma petição admitida em Comissão.

Atento o número de subscritores, e de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei do Exercício do Direito de Petição, não é obrigatória a audição do peticionário, nem é obrigatória a apreciação da Petição em Plenário, nos termos do estatuído na alínea a) do número 1 do artigo 19.º da supra citada Lei.

Remete-se para a [nota de admissibilidade](#) da presente petição, a qual faz parte integrante do presente relatório, designadamente na breve evolução legislativa sobre matéria relativa à proteção da maternidade e paternidade e sobre horário de trabalho.³

Importa ainda esclarecer que o Sindicato dos Professores do Norte (SPN) fez chegar a esta Comissão um documento por ofício que vai no sentido do pretendido pela peticionária.⁴

4. - Diligências efetuadas pela Comissão

Em plenário da Comissão de Trabalho e Segurança Social foi decidido, face ao objeto da petição, solicitar ao Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social que se pronunciasse sobre a petição, no prazo de 20 dias, ao abrigo do disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, conjugado com o artigo 23.º, da Lei do Exercício do Direito de Petição.

Em 04 de julho de 2017 a Comissão de Trabalho e Segurança Social recebeu o ofício que se anexa⁵ com a resposta ao pedido de informação sobre a presente petição.

³ Anexo I – Nota de Admissibilidade.

⁴ Anexo II – Ofício 09/DAC/DRN/2017 – Sindicato dos Professores do Norte.

Resulta, em síntese, do [documento](#) enviado pelo Governo – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – o seguinte:

“Proposta

Sem prejuízo de poderem merecer alguns ajustes, considera-se que os instrumentos definidos pelo CT sobre esta matéria salvaguardam os interesses que se pretendem proteger, mormente a especial proteção aos trabalhadores com filho com deficiência ou doença crónica.

De referir que o alargamento do âmbito de aplicação do artigo 54.º do CT a todos os trabalhadores progenitores de filho com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade destes, pode comprometer um dos principais objetivos da legislação laboral, que é o de assegurar relações laborais equilibradas. De facto, conferir a um trabalhador com filho com deficiência ou doença crónica o direito de ver reduzido em 5 horas o período normal de trabalho semanal, independentemente da idade do filho (ou sejam indeterminadamente) poderá contribuir para torna-lo menos competitivo para o mercado de trabalho.

O Governo considera que esta matéria (assim como todas que dizem respeito ao Código do Trabalho) deverá ser analisada de uma forma integral e coerente como um “todo” que é o edifício legislativo jus laboral português, sendo que esta proposta em concreto carece de reflexão e discussão em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, pelos Parceiros Sociais.

Para finalizar, referir que o Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo, subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Social com assento na CPCS em janeiro de 2017, estabelece que, no seguimento da publicação do Livro Verde sobre as Relações Laborais, terá lugar, ao longo deste ano, uma avaliação integral e partilhada do quadro laboral, com vista à celebração, se sede de concertação, de um acordo subsequente que integre medidas de redução da segmentação do mercado de trabalho e de promoção da negociação coletiva, pelo que a discussão sobre a presente petição deverá ter lugar nessa sede.”

⁵ Anexo III – Ofício do Gabinete do Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares.

5. - Opinião da Relatora

Considera a ora signatária não dever, no presente relatório, emitir qualquer juízo de valor sobre a pretensão formulada pela peticionária, deixando essa faculdade ao critério individual de cada Deputado.

6 –CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social é de parecer:

1. Que a pretensão formulada pela Peticionária apenas pode ser alcançada por iniciativa de qualquer Deputado ou dos grupos parlamentares;
2. Que deve ser dado conhecimento do teor da presente petição e do respetivo relatório final aos grupos parlamentares para eventual exercício do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Lei do Exercício do Direito de Petição [c) A elaboração, para ulterior subscrição por qualquer Deputado ou grupo parlamentar, da medida legislativa que se mostre justificada];
3. Que, concluída a diligência referida no número antecedente deve a presente Petição ser arquivada, com conhecimento ao peticionário do teor do presente relatório;
4. Que deve o presente relatório ser enviado ao Senhor Presidente da Assembleia da República, nos termos do n.º 8 do artigo 17.º da Lei do Exercício do Direito de Petição.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Anexa: 3 documentos (Nota de Admissibilidade, ofício do SPN e ofício do Governo).

Palácio de S. Bento, 29 de novembro de 2017.

A Deputada Relatora

(Clara Marques Mendes)

Prº Presidente da Comissão

(Feliciano Barreiras Duarte)



é devesh'
Anexar ao

processo
referente a'

À

**Comissão de Trabalho e
Segurança Social**

Letra nº
231/XIII/2'

Porto, 22 de Maio de 2017.

23/III/17
f. 11

Assunto: Redução de horário para trabalhadores com filhos portadores de deficiência.

N/Ofício: 09/DAC/DRN/2017.

Exmos. Senhores,

Os nossos melhores cumprimentos.

Apesar de várias insistências, o Sindicato dos Professores do Norte continua a não ver este assunto resolvido.

O SPN continua preocupado e apreensivo com o problema dos seus sócios que têm filhos portadores de deficiência congénita ou adquirida.

Desde 2009 que vem alertando para este problema relativamente à redução de horário para estes pais e alertou também para a idade para aposentação.

A verdade é que, continua a não haver legislação que preveja a redução de horários para os pais de crianças portadoras de deficiência com mais de 1 ano, apesar de haver um despacho do Sr. Secretário de Estado de 3.08.2006 e um parecer do MTSS de Junho de 2006 que vão nesse sentido.

No entanto, isto não é lei e as escolas recusam-se a reduzir os horários quando os menores têm mais de um ano de idade.

Prevê a lei, designadamente o artigo 54º, nº 1 do CT aprovado pela Lei 7/2009 que os progenitores do menor com deficiência ou doença crónica tenham direito a uma redução de horário de cinco horas semanais até a criança portadora de deficiência perfazer 1 ano de idade.

Para além de 1 ano de idade, a situação de acompanhamento do filho, adoptado ou filho de cônjuge a cargo portador de deficiência passa a reger-se pelo art. 55º do mesmo normativo.

Ou seja, os serviços, a requerimento dos interessados e sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho podem fixar horários com a necessária flexibilidade e ajustados na medida do possível, ao acompanhamento dos filhos deficientes.

A diferença fundamental entre as duas dispensas mencionadas, reside no facto de a primeira, para filhos deficientes menores de um ano, constituir um direito pleno da trabalhadora ou trabalhador enquanto a segunda, para filhos deficientes com mais de um ano, reveste carácter residual face ao horário de trabalho flexível, representando apenas um dever para o serviço, sujeito a alguma discricionariedade.

Levanta-se aqui a questão: será que as crianças portadoras de deficiência, passam a não ter essa deficiência após um ano de idade?

Então por que razão não podem os pais beneficiar dos mesmos direitos que têm quando eles são menores de um ano?

Tanto mais, que as crianças portadoras de deficiência têm cada vez mais problemas com o avanço da idade, requerendo cada vez mais, o apoio dos pais.

Tendo em conta a próxima revisão legislativa do CT, o Sindicato dos Professores do Norte alerta para a alteração urgente da citada legislação, dando o direito à redução do art. 54º do CT, também à mãe ou ao pai que tenham a seu cargo filhos, adoptados ou filhos do cônjuge portadores de deficiência ou doença crónica com idade superior a um ano.

Considerando que, estas crianças portadoras de deficiência ou doença crónica com mais de um ano de idade, necessitam cada vez mais do apoio dos progenitores, não pode oferecer qualquer dúvida de que é urgente uma alteração da lei neste sentido, atribuindo a mesma redução de 5 horas mesmo após um ano de idade.

O SPN tem vários sócios com filhos portadores de deficiência.

Algumas das sócias são mães sozinhas por serem solteiras ou divorciadas.

São mães que não têm descanso, porque diariamente e sem férias cuidam dos seus filhos portadores de deficiência.

São mães que, além da sua actividade profissional como professoras, têm também a sua vida centrada nestes filhos.

São mães que trabalham a dobrar e que, não podendo abandonar os filhos, nunca têm férias.

E que, à medida que os filhos crescem, o trabalho e as preocupações aumentam.

São pessoas que não têm projectos de autonomia, que perdem vida própria, que dedicam uma vida inteira a um filho que depende deles.

Tendo em conta o trabalho que estas mães têm em casa, tendo em conta que não têm fins de semana, feriados ou férias, que trabalham como as outras colegas e que, psiquicamente, e mesmo fisicamente, estão mais cansadas que as outras, será de inteira justiça, reduzir-lhe o horário de trabalho.

São professoras com um desgaste físico e psíquico que torna impeditivo o exercício condigno da sua profissão, cumulativamente com o desempenho desejável do seu papel de mãe/pai do filho com deficiência.

Considerando:

A abrupta e traumatizante transformação numa vida onde nunca se equaciona ter um filho deficiente.

A necessária reacção e adaptação a essa nova realidade, a que todos parecem alheios, onde as expectativas destes são iguais, ignorando uma vida que se impôs diferente.

As limitações e privações a que essa nova vida diária obrigou, ao longo dos anos, quer a nível pessoal, quer conjugal, quer familiar, social e profissional.

O desgaste e o cansaço devido a toda esta problemática e devido às contínuas fases complicadas e conturbadas por que o bebé/criança/adolescente/adulto deficiente passa, obrigando a um reformular constante da vida em todas as vertentes supracitadas.

Por sentir que o desgaste físico e psíquico destes profissionais se denota precocemente, o SPN alerta para a alteração urgente da legislação referente à redução do horário de trabalho para a mãe ou o pai que tenham a seu cargo filho, adoptado ou filho de cônjuge portadores de deficiência.

Considerando que estas crianças portadoras de deficiência necessitam cada vez mais do apoio do progenitor, sendo completamente dependentes e que estes pais se sentem cada vez mais cansados, é urgente uma alteração da lei neste sentido.

Pelo exposto vimos solicitar a intervenção de V. Exa. na reposição da justiça, garantindo a realização do justo objectivo em causa, na tutela dos direitos destes trabalhadores, dando parecer favorável e tomando todas as diligências possíveis à requerida alteração legislativa.

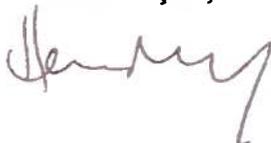
Alterando apenas parte do nº 1 do art. 54º do CT, passando a ter a seguinte redacção:

1 – Os progenitores de filhos com deficiência ou doença crónica, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

Renovando os nossos cumprimentos, subscrevemo-nos,

Atentamente

A Direcção,



(Henriques Borges)



REPÚBLICA
PORTUGUESA

GABINETE DO MINISTRO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Gabinete do Secretário de Estado dos
Assuntos Parlamentares
Entrada n.º 5217
Data: 04-07-2017

-00033 17-07-03

Exm.º Senhor
Chefe do Gabinete de Sua Excelência
o Secretário de Estado dos Assuntos
Parlamentares
Palácio de São Bento
Assembleia da República
1249 - 068 LISBOA

SUA REFERÊNCIA	SUA COMUNICAÇÃO DE	NOSSA REFERÊNCIA ENT.: MTSSS/2017 PROC. N.º:	DATA
----------------	--------------------	--	------

ASSUNTO: PETIÇÃO N.º 231/XIII/2.ª - ALTERAÇÃO AO ARTIGO 54.º DO CÓDIGO DO TRABALHO (CT)

Em resposta à Petição mencionada em epígrafe, encarrega-me Sua Excelência o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de informar V. Ex.ª do seguinte:

1. A Petição

A Petição em análise visa a promoção de uma alteração legislativa ao artigo 54.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, no sentido de tornar extensível ao trabalhador com filho portador de deficiência ou doença crónica de que resulte uma incapacidade permanente igual ou superior a 80%, independentemente da idade, o direito à redução de cinco horas do período normal de trabalho.

Para o efeito, propõe que seja eliminado o adjetivo “menor” da epígrafe do referido artigo e lhe seja aditado um novo número do seguinte teor: “*O trabalhador com, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica de que resulte incapacidade permanente igual ou superior a 80% tem direito à redução prevista no parágrafo 1.º do mesmo artigo para assistência a filho.*”

2. As disposições legais:

O Código do Trabalho estabelece um conjunto de instrumentos específicos destinados a permitir ao trabalhador prestar assistência a filho (ou neto) com deficiência ou doença crónica.



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO
DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES

Exmo. Senhor
Presidente da Comissão de
Trabalho e Segurança Social
Deputado Feliciano Barreiras Duarte

SUA REFERÊNCIA
69/10.ª CTSS/2017

SUA COMUNICAÇÃO DE
08/06/2017

NOSSA REFERÊNCIA
N.º: 2368
ENT.: 5217
PROC. N.º:

DATA
04/07/2017

ASSUNTO: Resposta ao pedido de informação sobre a Petição n.º 231/XIII/2.ª, da iniciativa de Marta Maria da Costa Vieira "Solicita que seja promovida alteração ao artigo 54.º do Código do Trabalho".

Encarrega-me o Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares de enviar a resposta proveniente do Gabinete do Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social ao pedido de informação sobre a Petição mencionada em epígrafe, através do ofício n.º 933, datado de 03 de julho, cuja cópia se anexa.

Com os melhores cumprimentos,

O Chefe do Gabinete

Nuno Miguel
da Costa
Araújo

Assinado de forma
digital por Nuno
Miguel da Costa
Araújo
Dados: 2017.07.04
15:59:22 +01'00'

Nuno Araújo



- **Falta para assistência a filho (artigo 49.º do CT):**

De acordo com este preceito o trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica até 30 dias por ano (seguidos ou interpolados) ou durante todo o período de eventual hospitalização.

Este preceito legal deve ser conjugado com o artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

- **Falta para assistência a neto (n.º 3 do artigo 50.º CT):**

O trabalhador pode faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.

Este direito foi introduzido pelo Código de Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de setembro.

- **Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (artigo 53.º CT)**

Este preceito legal consagra o direito a licença para prestar assistência a filho com deficiência ou doença crónica aos trabalhadores, por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos.

Se o filho tiver 12 ou mais anos a necessidade de assistência terá se ser comprovada por atestado médico.

Este preceito legal deve ser conjugado com o artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

- **-Redução do tempo de trabalho para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica (artigo 54.º)**

Até ao filho com deficiência ou doença crónica perfazer 1 ano, os trabalhadores pai e mãe têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal para o assistir, desde que o outro progenitor exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal. Sendo ambos trabalhadores a redução pode ser gozada por cada um deles ou por ambos em períodos sucessivos (não cumulativamente).

O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução tendo em conta a preferência do trabalhador, exceto se se verificarem exigências imperiosas do funcionamento da empresa.



- **Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 55.º)**

Esta norma consagra o direito de o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, trabalhar a tempo parcial.

A Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, veio concretizar o princípio da igualdade previsto no artigo 24.º do CT, introduzindo um novo número ao artigo 55.º, de acordo com o qual o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo deve ser tratado nos mesmos termos dos demais trabalhadores em matéria de avaliação e progressão na carreira, não podendo ser penalizado pela opção que tomou.

Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

- **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 56.º)**

Consagra o direito de o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica trabalhar com horário flexível.

Tal como no regime do trabalho a tempo parcial, o trabalhador não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira (norma introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro).

Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

3. Proposta

Sem prejuízo de poderem merecer alguns ajustes, considera-se que os instrumentos definidos pelo CT sobre esta matéria salvaguardam os interesses que se pretendem proteger, mormente a especial proteção aos trabalhadores com filho com deficiência ou doença crónica



De referir que o alargamento do âmbito de aplicação do artigo 54.º do CT a todos os trabalhadores progenitores de filho com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade destes, pode comprometer um dos principais objetivos da legislação laboral, que é o de assegurar relações laborais equilibradas. De facto, conferir a um trabalhador com filho com deficiência ou doença crónica o direito de ver reduzido em 5 horas o período normal de trabalho semanal, independentemente da idade do filho (ou seja, indeterminadamente) poderá contribuir para torna-lo menos competitivo para o mercado do trabalho.

O Governo considera que esta matéria (assim como todas que dizem respeito ao Código do Trabalho) deverá ser analisada de uma forma integral e coerente com um “todo” que é o edifício legislativo jus laboral português, sendo que esta proposta em concreto carece de reflexão e discussão em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, pelos Parceiros sociais.

Para finalizar, referir que o Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo, subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS em janeiro de 2017, estabelece que, no seguimento da publicação do Livro Verde sobre as Relações Laborais, terá lugar, ao longo deste ano, uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à celebração, em sede de concertação, de um acordo subsequente que integre medidas de redução da segmentação do mercado de trabalho e de promoção da negociação coletiva, pelo que a discussão sobre a presente petição deverá ter lugar nessa sede.

Com os melhores cumprimentos.

A CHEFE DO GABINETE



(Sandra Ribeiro)

Petição n.º 231/XIII/2.ª

ASSUNTO: Solicita que seja promovida alteração ao artigo 54.º do Código do Trabalho.

Entrada na Assembleia da República: 11 de dezembro de 2016.

N.º de assinaturas: 1

Peticionário: Marta Maria da Costa Vieira

Introdução

A [Petição n.º 231/XIII/2.ª](#) - *Solicita que seja promovida alteração ao artigo 54.º do Código do Trabalho*, deu entrada na Assembleia da República a 11 de dezembro de 2016, nos termos da [Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, republicada pela Lei n.º 45/2007, de 24 de agosto](#) - terceira alteração à Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, alterada pela Lei n.º 6/93, de 1 de março, e pela Lei n.º 15/2003, de 4 de junho -, adiante designada por Lei do Exercício do Direito de Petição (LEDP).

Trata-se de uma petição exercida individualmente, nos termos do estatuído no n.º 3 do artigo 4.º da referida Lei, sendo **Marta Maria da Costa Vieira** a subscritora da mesma.

A Petição foi endereçada a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, tendo sido despachada, no dia 20 de dezembro de 2016, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (CTSS), com vista à sua tramitação, nos termos definidos por lei.

I. A petição

A petionária solicita que seja promovida uma alteração legislativa ao artigo 54.º do [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) (retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 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 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto](#)), no sentido de tornar extensível ao trabalhador com filho portador de deficiência ou doença crónica de que resulte uma incapacidade permanente ou igual ou superior a 80%, independentemente da idade, o direito à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal.

Para o efeito propõe que seja eliminado o adjetivo “menor” da epígrafe do artigo 54.º do Código do Trabalho e lhe seja aditado um novo número do teor seguinte: “*O trabalhador com, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica de que resulte incapacidade permanente igual ou superior a 80% tem direito à redução prevista no parágrafo 1.º do presente artigo, para assistência ao filho.*”

A [Lei n.º 4/84, de 5 de Abril](#) (versão consolidada), relativa à Proteção da maternidade e da paternidade, no seu **artigo 10.º** - A previa a possibilidade de a mãe ou o pai trabalhador com

filho recém-nascido portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, ver o seu horário de trabalho reduzido em cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

Por outro lado, pelo seu artigo 15.º, o referido diploma conferia, ainda, aos progenitores com filhos portadores de deficiência, independentemente da idade destes, o direito a trabalhar a tempo parcial, em horário reduzido ou em horário flexível, em condições a regulamentar.

Em 23 de setembro de 2000 é aprovado o [Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Agosto](#), que veio *regulamentar* a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril.

No seu **artigo 15.º** regulamentou a matéria relativa à redução do horário de trabalho, à data prevista no artigo 12.º da Lei n.º 4/84, de 5 de abril, e pelos seus **artigos 16.º e 18.º** regulamentou a matéria relativa ao trabalho parcial, *horário reduzido* e horário flexível, à data previstos no artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril.¹

O artigo 16.º dedicava-se a regulamentar o trabalho a tempo parcial e o artigo 18.º a *jornada contínua* e o horário flexível, o que nos remetia para a seguinte conclusão: a redução do horário de trabalho para os progenitores com filhos portadores de deficiência, independentemente da idade destes, traduzia-se, à data, no exercício do direito à jornada contínua, ou seja, “na prestação de trabalho diário em que o *intervalo de descanso não seja superior a trinta minutos.*”²

Importa ainda recordar que, então, a lei fixava o intervalo de descanso diário entre 1 e 2 horas, de modo a que o trabalhador não prestasse mais do que 5 horas consecutivas de trabalho. Todavia, era possível, por convenção coletiva, ser estabelecida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior a 2 horas, bem como ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.

Face ao exposto, o trabalhador com filho portador de deficiência, independentemente da idade, beneficiário da jornada contínua, que não usufrísse de intervalo de descanso diário poderia ver o seu horário de trabalho reduzido em 1 hora, 1 hora e 30 minutos, ou 2 horas, consoante o seu intervalo de descanso diário estivesse fixado em 1 hora, 1 hora e 30 minutos ou em 2 horas.

¹ A Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, pela Lei n.º 102/97, de 13 de Setembro, pela Lei n.º 18/98, de 28 de Abril, e pelo [Decreto-Lei n.º 142/99, de 31 de agosto](#), republicada em anexo ao último com os artigos renumerados em função das alterações introduzidas pelo mesmo.

² Artigo 18.º, n.º 2 do [Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Agosto](#).

A Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e o Decreto-lei n.º 230/2000, de 23 de Agosto, foram revogados, respetivamente, pelo [Decreto-Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#) e pela [Lei n.º 35/2004, de 29 de julho](#).

Nestes, a matéria em apreciação encontrou eco nos seguintes artigos:

- a) Redução do tempo de trabalho – artigo 37.º Decreto-Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e artigo 70.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho;
- b) Trabalho parcial e flexibilidade de horário – artigo 45.º Decreto-Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto e artigos 78.º e 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

Cotejando o referido normativo legal, verifica-se que, ao invés dos diplomas seus antecessores, que distinguiam entre trabalho parcial, horário reduzido (jornada contínua) e horário flexível, estes apenas faziam a dupla distinção trabalho parcial-flexibilidade de horário. Terá sido eliminado o regime da jornada contínua ou este foi absorvido no conceito de “flexibilidade de horário”?

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, do Ministério do Trabalho, Solidariedade, e Segurança Social, no seu [Parecer n.º 54/CITE/2005](#), entendeu que o período de intervalo para descanso continua a poder ser igual ou inferior a 30 minutos nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho: “*O conceito de flexibilidade de horário previsto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 79.º da Lei 35/2004, de 29 de julho, que regulamenta o Código do Trabalho, inclui o conceito de jornada contínua constante do n.º 2 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.*”

Relativamente ao intervalo de descanso diário, a matéria também não sofreu qualquer alteração com a nova legislação como se pode verificar pela consulta aos artigos 174.º e 175.º do Decreto-Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Resta agora ter em consideração a legislação atualmente em vigor sobre a matéria, que nos remete para os artigos 54.º (Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica), 55.º (Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares) e 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) e, por fim, para o artigo 213.º (Intervalo de descanso), do Código do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Esta breve passagem pela evolução legislativa sobre a matéria em causa, permite concluir que, ao longo dos tempos, ela não tem sofrido alterações significativas.

Todavia, encontram-se atualmente pendentes em Comissão duas iniciativas legislativas que dirigem alterações legislativas ao artigo 54.º do Código do Trabalho vigente, quais sejam:

Projeto de Lei	461/XIII	2	Alarga a proteção na parentalidade aos progenitores com filhos com deficiência ou doença rara	BE
Proposta de Lei	39/XIII	2	Procede à 13.ª alteração ao Código do Trabalho e à 4.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, no sentido do reforço do regime de proteção na parentalidade	Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira

Em ambos os casos, é proposto que a redução do horário de trabalho contemplada no n.º 1 do artigo 54.º para os pais e mães de menor com deficiência ou doença crónica, ocorra durante **os três primeiros anos de vida das crianças** e não só até a criança perfazer 1 ano de idade.

Assim, o proposto fica aquém do pretendido pela petionária que quer ver reduzido o horário de trabalho do progenitor com *filho portador deficiência ou doença crónica de que resulte incapacidade permanente igual ou superior a 80%, independentemente da idade deste*, nos termos previstos no n.º 1 do referido artigo.

O tema “Redução de horário de trabalho para trabalhadores com filhos com deficiência a cargo”, da Divisão de Informação Legislativa Parlamentar (DILP) da Assembleia da República, disponível na [intranet](#), faz um enquadramento legal das previsões legais na legislação laboral europeia e/ou internacional.

II. Análise da petição

O objeto da petição está especificado e estão presentes os requisitos formais e de tramitação constantes dos artigos 9.º e 17.º da LEDP, quanto à forma da petição e tramitação das petições dirigidas à Assembleia da República, respetivamente.

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar, verificou-se a inexistência de petições idênticas ou conexas, pendentes em Comissão ou propostas para apreciação em Plenário.

Nesse sentido, propõe-se a admissão da presente petição, por não ocorrer nenhuma das causas anteriormente referidas de indeferimento liminar.

III. Tramitação subsequente

1. O objeto da petição está especificado e estão presentes os requisitos formais e de tramitação constantes dos artigos 9.º e 17.º da Lei do Exercício do Direito de Petição, pelo que pode a Comissão deliberar sobre a **admissão da petição**, por não ocorrer nenhuma causa de indeferimento liminar.
2. De acordo com o estatuído na alínea a) do n.º 1 do artigo 26.º da referida Lei, **não importa proceder à publicação da petição**, na íntegra, no Diário da Assembleia da República.
3. Atento o número de subscritores, e de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei, **não é obrigatória a audição do peticionário**.
4. Nos termos do estatuído na alínea a) do número 1 do artigo 19.º, **não é obrigatória a apreciação da Petição em Plenário**.
5. Propõe-se solicitar ao **Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social** que se pronuncie sobre a petição, no prazo de 20 dias, ao abrigo do disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, conjugado com o artigo 23.º, da Lei do Exercício do Direito de Petição.
6. Por fim, e de acordo com o n.º 6 do artigo 17.º da referida Lei, a **Comissão deve apreciar e deliberar sobre a petição** em análise no prazo de 60 dias a partir da aprovação da presente Nota de Admissibilidade, a suspender em caso de interrupção dos trabalhos parlamentares.

IV. Conclusão

1. Nos termos do n.º 3 do artigo 17.º da Lei do Exercício do Direito de Petição, propõe-se a admissão da presente petição, por não ocorrer nenhuma causa de indeferimento liminar.
2. Deve a Comissão competente nomear um(a) Relator(a) e prosseguir a tramitação da petição.

3. Atento o número de subscritores, não é obrigatória a publicação integral da Petição em Diário da Assembleia da República, nem o é a audição dos peticionários em Comissão e a apreciação da Petição em sessão plenária.

Palácio de S. Bento, 06 de junho de 2017.

A assessora parlamentar,

Cidalina Lourenço Antunes