

---

# Redução de horário de trabalho para trabalhadores com filhos com deficiência a cargo

---

MAR.2017



COLEÇÃO  
**TEMAS**

**B**

## **Ficha técnica**



**Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar**

### **Título do dossiê**

Redução de horário de trabalho para trabalhadores com filhos com deficiência a cargo

### **Pesquisa de legislação efetuada por:**

Tiago Tibúrcio e Filomena Romano de Castro

**Arranjo Gráfico:** Rosário Campos

### **Coleção:**

Temas, n.º 12

### **Data de publicação:**

Março de 2017

## Índice

<b>NOTA PRÉVIA .....</b>	<b>4</b>
<b>BÉLGICA.....</b>	<b>5</b>
<b>ESPAÑA.....</b>	<b>7</b>
<b>FRANÇA.....</b>	<b>9</b>
<b>REINO UNIDO .....</b>	<b>11</b>

## **NOTA PRÉVIA**

O presente dossiê foi elaborado a pedido do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, visando um levantamento da “previsão legal na legislação laboral europeia e/ou internacional sobre a redução de horário de trabalho para trabalhadores/as com filhos/as com deficiência a cargo”.

O pedido foi formulado com caráter de “máxima urgência”, circunstância que se reflete, necessariamente, no número de países objeto do presente dossiê, assim como na profundidade da respetiva análise.

Em todo o caso, embora o pedido seja confinado à questão da redução do horário de trabalho para trabalhadores com filhos com deficiência a cargo, considerou-se pertinente, para efeitos de um melhor enquadramento, incluir na análise efetuada outros instrumentos destinados a permitir que o trabalhador possa cuidar de deficiente a cargo, ou de outras pessoas que exijam um particular acompanhamento, como é o caso de pessoas com doenças graves.

Assim, procurou-se obter a informação pretendida junto de quatro ordenamentos jurídicos da União Europeia – Bélgica, Espanha, França e Reino Unido.

## BÉLGICA

No caso da Bélgica, o direito de os trabalhadores prestarem assistência aos filhos em caso de doença, acidente ou deficiência encontra-se em diferentes tipos de licença, consoante as situações em causa. Descrevemos de seguida os instrumentos mais relevantes para este efeito.

A lei (ver *infra*) prevê uma “licença para assistência médica”. Esta é uma forma específica de interrupção de carreira que permite que o trabalhador providencie o cuidado a um membro da família (até ao 2º grau) gravemente doente. A suspensão pode ser completa ou parcial. Os períodos de interrupção das prestações devem ir de um mínimo de 1 a 3 meses, que podem, ou não, ser consecutivos. No total, estes períodos podem, cumulativamente, ir até um máximo de 12 meses (ou 24 meses, no caso de suspensão parcial). Quando o trabalhador viva sozinho com o(s) filho(s), este período é aumentado para 24 (ou 48 meses, no caso da suspensão parcial) em caso doença grave de filho menor de 16 anos.

A legislação prevê duas limitações para as empresas com menos trabalhadores. Quando este número for interior a 10, a redução das prestações de trabalho não constitui um direito do trabalhador mas algo que deve ser acordado com o empregador. Tratando-se de empresas com menos de 50 trabalhadores, o empregador pode, por razões de organização da empresa, recusar (por escrito) este direito ao trabalhador que já tenha beneficiado de 6 meses de interrupção completa ou de 12 meses de redução nas prestações de trabalho.

No caso de o filho menor ser hospitalizado, o trabalhador pode suspender completamente a prestação de trabalho durante uma semana (prolongável por uma semana), com vista a prestar os cuidados necessários ao filho menor.

Além da licença para assistência médica, o trabalhador pode interromper ou reduzir as suas prestações de trabalho ao abrigo de outras licenças (“temáticas”) ou de um crédito-tempo.

As licenças temáticas são formas específicas de interrupção na carreira previstas para responder a necessidades específicas. Além da referida licença para assistência médica, existem duas outras licenças temáticas: a licença para “cuidados paliativos”, que permite apoiar uma pessoa com uma doença incurável em fase terminal, pelo período de um mês (renovável por uma vez); e a “licença parental”, que permite ao trabalhador cuidar do(s) filho(s) menor(es) de 12 anos (ou de menores de 21 anos em caso de incapacidade de pelo menos 66%). Esta licença pode ser total ou parcial.

Existe ainda a possibilidade de o trabalhador aceder ao “crédito-tempo” para fazer face, nomeadamente, a situações de necessidade de cuidar de filho menor de 8 anos, assistir a um membro do agregado familiar (ou familiar até ao 2.º grau) gravemente doente, providenciar cuidados paliativos,

cuidar de filho menor gravemente doente, ou tomar conta de filho com deficiência menor de 21 anos. Este crédito-tempo não pode, em nenhuma circunstância, ultrapassar os 48 meses.

A duração da licença depende do fim a que se destina.

Esta matéria encontra-se regulada nos seguintes diplomas:

- [Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales](#) (M.B., 24 janvier 1985), *Chapitre IV - Section 5*;
- [Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade \(M.B., 8 septembre 1998\) modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999 \(M.B., 26 juin 1999\), par l'arrêté royal du 19 janvier 2005 \(M.B., 28 janvier 2005\) et l'arrêté royal du 10 octobre 2012 \(M.B., 22 octobre 2012\).](#)
- [Arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, §4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.](#)
- [L'arrêté royal du 29.10.1997, l'arrêté royal du 02.01.1991 sont applicables aux travailleurs du secteur privé et aux agents des administrations locales et provinciales c'est-à-dire:](#)
- [Convention collective de travail \(CCT\) n° 103 du 27.06.2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière,](#) tornada obrigatória pelo [l'arrêté royal du 25.08.2012,](#) publicado pelo *Moniteur belge* le 31.08.2012.

## ESPAÑA

A [Constituição](#) espanhola, no seu [artigo 39.º](#), estabelece que as autoridades públicas asseguram a proteção social, económica e jurídica da família. Igualmente, asseguram a proteção integral das crianças, que são iguais perante a lei, independentemente da sua filiação, e das mães, e, bem assim, do seu estado civil. Os pais devem prestar todo o tipo de assistência aos filhos nascidos dentro e fora do casamento, enquanto menores de idade e noutros casos legalmente competentes. O mesmo artigo também consagra a proteção às crianças ao abrigo de acordos internacionais que zelam pelos seus direitos.

Face ao previsto no citado preceito constitucional, no setor privado foram aprovados os princípios gerais que consagram a assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica que decorrem da Lei Geral da Segurança Social ([Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#)), e do Estatuto dos Trabalhadores ([Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)).

A redução do horário de trabalho para assistência a filho menor com deficiência é um direito reconhecido nos termos do Estatuto dos Trabalhadores. Assim, o [artigo 37º](#) prevê que o progenitor, adotante, guardador com fins de adoção ou acolhedor tem direito a uma redução de pelo menos 50% do período normal de trabalho, com a diminuição proporcional do salário, durante a hospitalização e tratamento continuado do menor de 18 anos a seu cargo afetado por cancro ou por qualquer outra doença grave que implique internamento hospitalar de longa duração e requeira a necessidade do seu cuidado direto, contínuo e permanente. Esta situação deve ser confirmada por um relatório médico do serviço público de saúde.

A redução do tempo de trabalho constitui um direito individual dos trabalhadores, no entanto, se dois ou mais trabalhadores da mesma empresa necessitarem de exercer esse direito, o empregador pode limitar o seu exercício simultâneo por razões justificadas de funcionamento da empresa.

Ainda com o desiderato de conciliar a vida familiar com a profissional, o citado [artigo 37º](#) do Estatuto dos Trabalhadores permite que o trabalhador que tenha a seu cuidado menor de doze anos beneficie igualmente do direito a uma redução do período normal de trabalho (entre um oitavo e a metade do período normal de trabalho diário) com a respetiva diminuição do salário.

A prestação económica para assistência a filho menor afetado por cancro ou outra doença grave consiste num subsídio equivalente a 100% da [base reguladora](#) estabelecida para a prestação de [incapacidade temporária](#) derivada de contingências profissionais e em redução ao tempo de trabalho (pelo menos 50%), nos termos do artigo [artigo 192º](#) da *Ley General de la Seguridad Social*.

Este subsídio para assistência a filho menor afetado por cancro, ou outra doença grave, concedido nas situações de impedimento para o exercício da atividade laboral determinada pela necessidade de prestar assistência a menor afetado por cancro ou outra doença grave, extingue-se com base no relatório do serviço público de saúde que determina a cessação de assistência permanente ao menor, ou quando este cumpra 18 anos, conforme prevê o citado [artigo 192º](#) da Lei Geral da Segurança Social.

Para efeitos de reconhecimento do referido subsídio para assistência a menor afetado por cancro ou outra doença grave tem em consideração as doenças graves elencadas no anexo ao [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio](#), *para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave*. A proteção regulada neste diploma abrange os beneficiários do sistema de segurança social integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime de trabalhadores independentes.

O aludido [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio](#)<sup>1</sup>, que regulamenta o [Capítulo X](#) do Título II da Lei Geral de Segurança Social, regula os requisitos para acesso à prestação para assistência a filho menor afetado por cancro ou outra doença grave, bem como a suspensão e a extinção da mesma.

O sítio do Ministério do Emprego e Segurança Social disponibiliza [informação adicional](#) sobre a matéria em análise.

---

<sup>1</sup> Consultar sítio do Ministério do Emprego e da Segurança Social que disponibiliza um [resumo](#) relativamente à prestação para assistência a filho menor afetado por cancro ou outra doença grave regulada nos termos do *Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio*.

## FRANÇA

O Código do Trabalho prevê no artigo [L3121-48 \(e seguintes\)](#) a possibilidade de o trabalhador poder beneficiar de um “horário individualizado”, com vista a responder a determinadas necessidades. Assim, o trabalhador que tenha um familiar deficiente a quem preste cuidados pode recorrer a um horário adaptado à sua circunstância. Nesta situação, o trabalhador pode definir com o empregador um horário diferente (de entrada e de saída do trabalhador), podendo, porém, ser definida uma plataforma fixa que deve ser respeitada. Trata-se, contudo, de uma adaptação do horário mas não de uma redução do mesmo. Mais detalhes sobre esta faculdade podem ser encontrados no site oficial da Administração francesa [Service Publique](#).

A legislação laboral (artigo [L1225-61](#) do Código do Trabalho) prevê também a situação de licença para assistir a criança doente. Neste preceito, determina-se que o trabalhador do setor privado beneficia de uma licença não remunerada em caso de doença ou acidente, comprovados por atestado médico, de um filho menor de 16 anos.

A duração desta licença é, no máximo, de três dias por ano. No caso de a criança ter menos de um ano de idade, ou se o trabalhador tiver a seu cargo três ou mais crianças com menos de 16 anos de idade, a licença passa a ser de cinco dias.

As convenções coletivas podem determinar condições mais vantajosas para o trabalhador (um tempo de licença superior ou a possibilidade de remuneração, ainda que parcial) para as licenças para assistência a criança doente.

Esta disposição não exige que a doença tenha determinada gravidade, sendo geralmente considerada para as doenças de curta duração.

No caso de a criança padecer de uma doença mais grave, de duração mais longa, ou de uma deficiência que exija um maior acompanhamento, o trabalhador pode solicitar uma licença de “presença parental”, ou de uma licença de “assistência aos próximos”. O Código do Trabalho também prevê a possibilidade de os colegas trabalhadores doarem dias de licença.

Relativamente ao primeiro caso referido no parágrafo anterior (licença de presença parental), o Código do Trabalho prevê, nos artigos [L1225-62 a L1225-65](#), que, se a criança sofrer de uma doença, deficiência ou for vítima de um acidente de particular gravidade, tornando-se indispensável uma presença e cuidados constantes, o trabalhador pode solicitar uma licença da presença. Tal como nos casos analisados acima, esta licença não depende da antiguidade do trabalhador. Nestes casos, a criança deve ter menos de 20 anos de idade, não podendo receber um salário bruto anual superior a 907,19 € (valores de janeiro de 2017), nem beneficiar, a título pessoal, de um subsídio para alojamento ou de uma prestação familiar.

O pedido deve ser feito pelo trabalhador com 15 dias de antecedência, devendo juntar atestado médico que comprove a situação da criança e a necessidade particular de acompanhamento. De cada vez que o trabalhador pretender usar um ou mais dias da licença, deve informar disso o empregador com pelo menos 48 horas de antecedência.

A duração desta licença de presença parental é atribuída por um período de 310 dias de trabalho por criança e por doença, acidente ou invalidez. O trabalhador utiliza esta reserva de 310 dias em função das suas necessidades e da informação atestada pelo médico, e até um máximo de 3 anos. Este período inicial é objeto de uma reapreciação a cada 6 meses. A licença pode ser utilizada de uma vez ou em várias vezes.

Após o período inicial de 3 anos, o trabalhador pode voltar a tirar uma licença da presença parental, nas mesmas condições da licença original, em caso de recaída ou reincidência da patologia da criança ao abrigo da qual foi concedida uma primeira licença.

Durante a licença, o contrato de trabalho encontra-se suspenso, não recebendo o trabalhador qualquer remuneração, embora possa beneficiar do [subsídio de assistência parental diária \(AJPP\)](#).

No final da licença, o trabalhador deve regressar para o seu posto de trabalho anterior ou para um trabalho semelhante com igual remuneração.

Existe também a “licença de ajuda ao próximo” (antes de 2015 chamada de “licença de apoio familiar”), destinada a facilitar o acompanhamento de um membro do agregado familiar, prevista nos artigos [L3142-16 a L3142-27](#) do Código do Trabalho. Para usufruir desta licença, o trabalhador deve ter pelo menos um ano de antiguidade. O “próximo” em causa pode ser um filho, mas também um cônjuge, parceiro, ascendente, descendente, um colateral até ao quarto grau com deficiência ou perda de autonomia particularmente grave.

Esta licença, não remunerada, pode ter a duração de 3 meses, renováveis, não podendo, contudo, a duração total ultrapassar o prazo de um ano sobre o total da carreira do trabalhador.

Finalmente, cumpre fazer referência à possibilidade de o trabalhador, pai ou mãe de uma criança gravemente doente (com menos de 20 anos de idade), poder receber dias de licença de outros trabalhadores, os quais são doados anonimamente.

Esta licença é remunerada e tem o limite anual de 24 dias úteis ([Código do Trabalho, artigos L1225-65-1 L1225-65-2](#)).

## REINO UNIDO

Todos os pais têm direito a uma licença parental não remunerada de até 18 semanas (máximo de quatro semanas por ano) a ser usada a qualquer momento até aos 18 anos da criança. Se o filho tiver uma deficiência, o trabalhador pode usar esta licença em frações de tempo de duração inferior a uma semana. Para as crianças sem deficiência, a licença deve ser usada em blocos de uma semana.

Cumprir referir que alguns sindicatos negociaram com os empregadores condições mais vantajosas para os trabalhadores, nomeadamente remunerando (parcial ou totalmente) o trabalhador durante o período da licença.

Para prestar apoio a um familiar ou alguém que dependa do trabalhador, este pode também recorrer à *dependant's leave*. Esta não é, em princípio, remunerada, embora sejam frequentes acordos entre os empregadores e os sindicatos contemplando a remuneração nestas circunstâncias.

A lei não define o número de dias da licença, mas estipula que esta deve ser “razoável”, o que é considerado como o tempo necessário para fazer face à urgência em causa (podendo ser apenas de algumas horas). No caso de ser necessário mais tempo do que o considerado “razoável”, o empregador pode pedir que o trabalhador utilize a licença parental (*supra*) ou mesmo que utilize dias de férias.

O site do governo britânico [disponibiliza informação](#) sobre estas [licenças](#).