

Exmos. Senhores,

As nossas sinceras desculpas por não ter sido respeitado o prazo anteriormente indicado, no entanto gostaríamos que ainda fosse considerada, a opinião desta Associação de Cuidadores Informais no tema em análise, conforme ofício em anexo.

Gratos pela atenção dispensada, com os melhores cumprimentos,

Maria Anjos Catapirra

Vice-Presidente da Panóplia de Heróis

Associação Nacional Cuidadores Informais



Associação Nacional Cuidadores Informais

Rua João Anacleto Silva 1-3ºDt. 2830-083 Barreiro | NIPC 514953756

Site: www.ancuidadoresinformais.pt | Facebook: [CuidadoresInformais](#)

Faça-se nosso associado. Basta clicar [AQUI](#)



Respeite o Ambiente: Precisa mesmo de imprimir este e-mail?

Aviso de confidencialidade: Esta mensagem e quaisquer documentos anexos contém informação confidencial, destinando-se exclusivamente aos respectivos destinatários. Se não é o destinatário da mesma, saiba que a sua divulgação, total ou parcial, a cópia ou a distribuição são ilícitas. Se recebeu esta mensagem por engano, agradecemos que contacte por e-mail ou por telefone e que elimine a mensagem e ficheiros anexos sem os reproduzir.

Assembleia da República
Comissão de Trabalho e Segurança Social | Divisão
de Apoio às Comissões
Palácio de S. Bento | Praça da Constituição de 1976 |
1249-068 Lisboa, Portugal
Tel.: +351 21 391 96 54
10CTSS@ar.parlamento.pt

S/Referência

S/Comunicação de

N/Referência

Data

LG /07/2021

8-07-2021

ASSUNTO: Contributo da Associação Nacional de Cuidadores Informais (PH-ANCI) sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho - Teletrabalho

Exmos (as) Senhores (as)

10.ª Comissão de Trabalho e Segurança Social | Assembleia da República

A Associação Nacional de Cuidadores Informais, entidade sem fins lucrativos, tem por missão a defesa dos interesses dos Cuidadores Informais e da atividade democrática para a definição e aplicação de políticas públicas, nomeadamente o Estatuto do Cuidador Informal, visando o diálogo, a colaboração e luta por uma sociedade justa e solidária.

Na prossecução da sua missão, vem por este meio remeter a V.Ex.as, contributos sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho – Teletrabalho, tendo em conta o processo legislativo em curso, expondo as suas preocupações e estímulo ao enquadramento da conciliação laboral de cuidadores de pessoas dependentes, com deficiência ou doença crónica, no sentido da promoção da flexibilidade na organização do tempo de trabalho e do Teletrabalho.

Considerações prévias

As recomendações da Comissão Europeia, na qual citamos a Diretiva Europeia 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, a qual estabelece o direito de trabalhadores com filhos e trabalhadores que sejam cuidadores não principais poderem ter regimes de trabalho flexíveis, bem como o enquadramento dos direitos de quem tenha a seu cargo filho ou pessoas dependentes a cargo, independentemente da idade, o qual poderá ser previsto em horário flexível, através do regime de teletrabalho.

A Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que aprovou o Estatuto do Cuidador Informal, previa no seu Artigo 13.º a conciliação entre a atividade profissional e a prestação de cuidados, que se pudessem proceder à identificação das medidas legislativas necessárias ao reforço da proteção laboral dos cuidadores informais não principais e à correspondente aprovação de legislação específica.

- a) Esta regulamentação da legislação laboral que o governo previu a em 120 dias, até à presente data não aconteceu. O que durante a pandemia Covid-19 expôs muitos cuidadores, com fecho de respostas sociais,



CUIDADORES
INFORMAIS

– PANÓPLIA DE HERÓIS –

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE CUIDADORES INFORMAIS

a situações de grande exclusão sócio-laboral, e urge o debate aprofundado com Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias dos trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, e o trabalhador-estudante que esteja em situação de cuidar.

É importante ter em conta, que o aumento da longevidade e o aumento das doenças crónicas incapacitantes e a ainda não abrangência a nível do território das necessidades de serviços de apoio, faz com que haja um cada vez maior número de pessoas a cuidar dos seus familiares paralelamente à sua actividade profissional. Neste papel desempenhado pela família no apoio a pessoas dependentes, a mulher continua a ter a responsabilidade pelo trabalho doméstico, sendo a principal prestadora de cuidados, quer na infância, quer na velhice.

Mais do que medidas isoladas, é importante situar políticas de família (“work-life balance”), tendo em vista a melhoria das condições de trabalho e da gestão do tempo, para uma melhor articulação entre vida profissional e familiar. A título de exemplo, em Portugal, a questão da conciliação entre vida familiar e vida profissional na vida adulta ou na velhice é ainda dada pouca relevância à forma como se concilia uma actividade profissional (horários de trabalho, justificação de faltas, uso de licenças) com tempos de família, em que a gestão de uma doença crónica, deficiência ou incapacidade de um elemento do agregado familiar acarreta grande sobrecarga. Acresce ainda a não existência de oferta de respostas sociais e de saúde, de serviços e apoios em horários alargados e com flexibilidade que permita a gestão das famílias e conciliação com os seus horários laborais. A título de exemplo, os períodos lectivos de férias com não ocupação de crianças e jovens com NEE, constitui um verdadeiro problema; ausência de respostas de centros de dia e serviços de apoio domiciliário para suporte às pessoas cuidadas com patologias como demências etc. Esta gestão gera efeitos na esfera do trabalho, como sejam as faltas ao trabalho e as saídas precoces do mercado de trabalho, por razões de ordem familiar, nas quais se inclui a prestação de cuidados a pessoas dependentes. É preocupação que as medidas de conciliação laboral não venham a ser substituídas do papel do estado, com maior sobrecarga para as famílias, e que o Cuidador Principal possa ser substituído em situações de férias ou de doença pelo cuidador informal não principal, quando existente. Actualmente e durante o período da Pandemia Covid-19, entre os principais mecanismos apontados pelos cuidadores para fazer face às faltas destacam-se, o recurso à licença para assistência à família, horas de compensação para além do horário estabelecido e a utilização de férias. Em menor percentagem surgem outros mecanismos ao contemplarem a concessão informal desse benefício pela entidade patronal, a alteração do horário de trabalho ou o trabalho por turnos, a utilização de folgas ou a solicitação de um atestado médico do próprio. A perda de rendimentos do agregado e exposição a vulnerabilidades e riscos psicossociais é maior. Ainda que 67% dos cuidadores justifique as faltas, os dados apontam para que 45% sofre uma quebra no vencimento. Para além do vencimento, estão sujeitos a outras perdas, tais como bónus anuais e subsídios de almoço. Estas questões deverão ser tidas em conta quando se concebe o regime do teletrabalho, que tenham devido enquadramento específico para conciliação laboral com a prestação de cuidados, bem como contribuir para a igualdade de género.

Por exemplo, o teletrabalho não representa um maior tempo de sobrecarga para as mulheres, pretendendo-se que sejam pensadas e enquadradas numa política de igualdade de género. Importa situar que o recurso à rede familiar tem constituído uma das estratégias mais utilizadas para compatibilizar a família e o emprego, e que as obrigações familiares são uma das principais razões para as mulheres trabalharem a tempo parcial, sobretudo no grupo etário dos 40 aos 59 anos. Portugal é um dos países com menor percentagem de mulheres a trabalhar a tempo parcial (16,9%) e segundo o Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados, o trabalho doméstico e as responsabilidades familiares (crianças e outras pessoas) são invocadas por 33,3% das mulheres como um dos motivos para não se possuir uma actividade profissional.

Contributos:

- ✦ Previsão de medidas específicas de protecção social que possam diminuir os desequilíbrios entre descendentes e ascendentes, bem como variações entre administração pública e sector privado, salvaguardando que o cuidador não principal em regime de teletrabalho ou trabalho flexível possa ter os mesmos direitos dos demais trabalhadores, como sejam a formação e promoção ou carreira profissionais, subsídio de refeição e outros subsídios ou abonos aplicáveis, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho, protecção em caso de acidentes de trabalho ou doença profissional.
- ✦ Será necessário enquadrar juridicamente as situações de recusa dos pedidos de regime de teletrabalho e de trabalho flexível, estabelecendo a obrigatoriedade de pareceres de entidades públicas responsáveis para o efeito;
- ✦ Deverá haver articulação entre o sector social, da saúde e da educação, para atender aos períodos lectivos de férias ou encerramento possível (transitório) de serviços, existindo a necessidade de apoio acrescido dos cuidadores e famílias. A título de exemplo, os períodos de férias lectivos na escola para crianças e jovens com NEE; falta de resposta social para pessoa a necessitar de cuidados permanentes; ausência de respostas e cobertura ao nível de cuidados, a necessidade de apoio em situações de urgência ou no final de vida, entre outras;
- ✦ Os mecanismos de trabalho à distância, como sejam o teletrabalho, previstos desde o Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo-se mantido no actual Código do Trabalho e até sido objeto de uma revisão operada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que reconheceu o direito de prestação de trabalho em regime de teletrabalho aos trabalhadores com um filho com idade até 3 anos, que deve ser estendida a pessoas que necessitem de cuidados permanentes em situação de dependência ou incapacidade superior a 60%. O Reconhecimento do Estatuto do Cuidador Informal deverá ser trabalhado em concertação com o Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para que o processo seja menos moroso e burocrático, e seja medida de activação ao serviço dos trabalhadores cuidadores, com flexibilidade, para que transitoriamente possam ter de assegurar cuidados principais em situação de férias ou doença do Cuidador Principal, sendo uma medida de prevenção de sobrecarga do cuidador informal principal, mas que adicionalmente não leve à perda de rendimentos do agregado ou dificuldades e riscos psicossociais.
- ✦ Deverá ser feito o enquadramento de direitos para conciliação laboral dos cuidadores que exercem uma atividade profissional a possibilidade de usufruir de cinco dias de licença suplementar por ano (compensada a um nível que seja, pelo menos, idêntico ao da baixa por doença) e o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis; por outro lado, ser contabilizado o tempo da prestação e apoio à inserção profissional após períodos de licença ou de trabalho a tempo parcial para prestação de cuidados a menores e a pessoas com dependência, sem penalização para os trabalhadores;
- ✦ O trabalhador com filhos com deficiência ou doença crónica tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, até o máximo de 4 anos (artº81), na lei actual, devendo ser previsto o tempo necessário de cuidados permanentes e a avaliação da incapacidade, porque existem pessoas cuidadas que necessitam de cuidados por vários anos, e por vezes, ao longo do ciclo de vida.
- ✦ A promoção de medidas concretas de apoio à vida familiar e profissional no âmbito da flexibilização, é a possibilidade compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam o aumento dos dias livres para descanso e para a vida familiar, com incentivo ao tele-trabalho;



CUIDADORES
INFORMAIS

– PANÓPLIA DE HERÓIS –

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE CUIDADORES INFORMAIS

- ✦ Concatenação com regime de justificação de faltas na assistência à família mais compatíveis com a doença crónica que, por definição, é de longa duração;

Os nossos respeitosos cumprimentos.,

Liliana Chaves Gonçalves
Presidente da Mesa da Assembleia da

Panóplia de Heróis - Associação Nacional de Cuidadores Informais