

# Newsletter

## Laboral

Alterações à Legislação Laboral



About Law.  
Around People.



**MARÇO 2023**

## **NOVO REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR.**

### **I – Estatuto de Cuidador Informal Não Principal**

A partir de abril, o Código do Trabalho passará a contar com um novo regime que regula os direitos e deveres do trabalhador cuidador.

Para efeitos do referido Código do Trabalho, considera-se “trabalhador cuidador” aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal. Definido em lei própria, o “cuidador informal não principal” pode ser o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao quarto grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.

O reconhecimento do estatuto de cuidador informal é da competência do Instituto da Segurança Social e depende da apresentação de um requerimento por parte daquele que pretende obter o referido estatuto.

### **II – Licença do Cuidador**

Ao trabalhador com estatuto de “cuidador” passará a ser concedida uma licença anual de cinco dias úteis para assistência à pessoa cuidada e que devem ser gozados de modo consecutivo.

Para tal, a lei exige que o trabalhador cuidador informe o empregador, por escrito, com dez dias úteis de antecedência relativamente ao início da licença, indicando os dias em que pretende gozar a mesma.

A par deste dever de comunicação, o trabalhador cuidador deve ainda declarar que os restantes membros que fazem parte do seu agregado familiar ou da pessoa cuidada, caso exerçam

atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.

Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, exceto quanto à retribuição e é considerada prestação efetiva de trabalho.

### III – Flexibilidade na Organização do Tempo de Trabalho

O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.

A prestação de trabalho nesta modalidade pode ser conformada da seguinte forma, consoante o pedido do trabalhador: prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

Naturalmente, durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.

De referir que o trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

É também possível que o trabalhador cuidador preste as suas funções em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada.

Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

Também nesta modalidade, o trabalhador não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Em qualquer uma das modalidades em questão, o trabalhador cuidador é obrigado a solicitar a respetiva autorização ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, prestando as informações previstas na lei.

### IV – Outros Direitos

O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

A par do acima, o despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e obedece ao procedimento definido no Código do Trabalho.

Conheça a Nossa Equipa:



