

**Circular nº 35/2023**

**Abril**

---

**Assunto:** Circular Intercalar – 2.<sup>a</sup> Circular.  
As alterações ao Código Trabalho, pela Lei n.º 13/2023, de 3 Abril.

---

Numa Circular recente, --- Circular n.º 33/2023 ---, demos conhecimento da introdução no Código do Trabalho, com a revisão do mesmo pela Lei n.º 13/2023, 3 Abril, de um nova figura,

— ARTIGO 38-A – Falta por **luto gestacional**.

Com esta Circular, vamos dar conhecimento de uma nova figura, introduzida no Código do Trabalho, pela referida revisão,

— ARTIGOS 101-A a 101-H – **Trabalhador cuidador**.

O que seja “Trabalhador Cuidador” define o art.º 101-A, nestes termos:  
“ Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido **o estatuto de cuidador informal não principal**, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo”.

O “Estatuto de Cuidador Informal” foi aprovado em Anexo à LEI N.º 100/2019, de 6 Setembro, ARTIGO 10, n.º 2, --- consta do D.R., 1.<sup>a</sup> Série 171, de 6 Setembro 2019, Fh. 9 a 16.

Este ESTATUTO regula os direitos e deveres do cuidador e da pessoa cuidada.

Considera-se “**Cuidador Informal não Principal**”,

“ 3 – O cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º 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”, - n.º 3, art.º 2, do Estatuto  
e, neste momento é conveniente deferir o que seja: “Pessoa Cuidada”

“Pessoa cuidada quem necessite de cuidados permanentes, por se encontrar em situação de dependência, e seja titular de uma das seguintes prestações sociais:

- a) Complemento por dependência de 2.º grau;
- b) Subsídio por assistência de terceira pessoa” – n.º 1, art.º 3, do Estatuto.

Portanto, o trabalhador, em efetividade de serviço, apenas poderá ser: Cuidador Informal, não principal.

As condições e os termos do reconhecimento e da manutenção do reconhecimento do cuidador informal são regulados por diploma próprio, --- vide n.º 3, art.º 4, do Estatuto. E,

Direito importante do “Cuidador Informal” consta da alínea i), do art.º 5, do Estatuto,

“ O cuidador informal, devidamente reconhecido, tem o direito:

...

i) - Conciliar a prestação de cuidador com a vida profissional, no caso de cuidador informal não principal”.

Ora, se o ART.º 7, dos Estatutos, descreve no n.º 1, art.º 7, as “Medidas de Apoio ao cuidador informal”, --- e que não são poucas... ---, devemos ter em ATENÇÃO que, o n.º 5, deste ART.º 7, refere:

“ 5 - **O cuidador informal não principal** pode, ainda, beneficiar de medidas que promovam a conciliação entre a atividade profissional e a prestação de cuidados, nos termos a definir na lei”.

o que, na m/ opinião, remete para os ARTS. 101-A a 101-H, do Código Trabalho.

O Código do Trabalho, com esta alteração da Lei n.º 13/2023, art.º 20, criou uma nova Subsecção, da Secção II, Capítulo I, do Título II, onde se integram os novos arts. 101-A a 101-H, que tratam exclusivamente do “Trabalhador Cuidador”, como já dissemos. Daí,

Convém salientar em cada um destes novos 8 (oito) artigos, o título e matéria que interessa às Empresas:

**ARTIGO 101-A** – título: “Trabalhador Cuidador”. Apresenta a definição de “Trabalhador Cuidador”, com estatuto de: Cuidador Informal não principal.

**ARTIGO 101-B** – título: “Licença de cuidador”. Refere vários direitos, a saber:

- n.º 1 – o trabalhador cuidador tem direito a uma “licença anual de 5 (cinco) dias, que devem ser gozadas de modo consecutivo.
- n.º 2 – para o efeito, é obrigado a informar o Empregador, por escrito, com 10 dias de antecedência, indicando os dias em que pretende gozar a licença.
- n.º 3 – nessa informação, o trabalhador acompanha de declaração sua de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada, caso exerçam

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

- n.º 4 – durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado.
- n.º 5 – no termo da licença, o trabalhador cuidador, tem direito a retomar a atividade contratada.
- n.º 6 – a licença prevista no n.º 1, não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Atenção – a licença pode suspender-se por doença do trabalhador, informando e apresentando atestado médico comprovativo, ao Empregador. E, não pode ser suspensa por conveniência do Empregador.

**ARTIGO 101-C** – título: “Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador”. Este,

- n.º 1 – tem o direito de trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.
- n.º 2 – o trabalho é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 dias por semana;
- n.º 3 – não pode o trabalhador cuidador exercer outra atividade incompatível;
- n.º 4 – cessa ao fim de 4 anos, e o trabalhador retoma a prestação de trabalho, a tempo completo;
- n.º 5 – o trabalhador não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão.

**ARTIGO 101-D** – título: “Horário flexível de trabalhador cuidador”.

- n.º 1 – o trabalhador tem direito a trabalhar em horário flexível, de forma seguida ou interpolada.
- n.º 2 – horário flexível está regulado nos n.º 2 a 4, do art.º 56, CT.
- n.º 3 – o trabalhador não pode ser penalizado em matérias de avaliação e progressão.

**ARTIGO 101-E** – título: “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível”.

- n.º 1 – o trabalhador tem de solicitar ao Empregador, com antecedência de 30 dias e juntar 3 tipos de documentos, - alíneas a), b) e c), deste artigo;
- n.º 3 – findo o período de horário parcial ou flexível, regressa ao horário normal;
- n.º 4 – havendo alteração, superveniente, das circunstâncias, avisa o Empregador em 5 dias.

**ARTIGO 101-F** – título: “Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador”.

- n.º 1 – é obrigatório parecer prévio da Autoridade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, - CITE.
- n.º 2 – presunção do despedimento sem justa causa, se não cumprir o n.º 1.

**ARTIGO 101-G** – título: “Dispensa de prestação de trabalho suplementar”

- n.º 1 – o trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar.

**ARTIGO 101-H** – título: “Acumulação de regimes”

Aqui, deve haver lapso na invocação de uma subsecção IV. Ou então, sou eu que já estou com os olhos trocados...

----- X -----

Resumindo:

- 1 - A nova figura, “trabalhador cuidador”, reconhecido como tal pelo Estatuto de Cuidador Informal não principal, irá constituir novo empecilho para os Empregadores.
- 2 - Tem 2 (duas) modalidades:
  - Licença anual de 5 dias úteis, ou seja, mais 5 dias de férias anuais; ou,
  - A versão mais gravosa, trabalho a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 (quatro) anos.
- 3 - Nesta última versão, o Empregador que se desenrasque a arranjar quem queira trabalhar a termo resolutivo, certo, a tempo parcial, - note, prestado de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador cuidador. Como se isto de arranjar alguém para o substituir, apenas meio dia; ou 2 dias por semana, seja situação normal dos desempregados aceitarem.
- 4 - A licença não pode ser suspensa por conveniência do empregador. Paralisa a fábrica, ou secção inteira, que se lixe! – Os “patrões” foram feitos para aguentar tudo e mais alguma coisa!...
- 5 - O trabalhador cuidador tem o direito de trabalhar em horário flexível, de forma seguida ou interpolada. E se integrar uma equipa? – E se for um operador de máquina em princípio ou fim de linha de produção?
- 6 - Pode andar 4 anos em horário parcial; flexível, etc., que, no fim, não pode ser prejudicado, --- a Lei refere: “penalizado”, o que induz a ideia de Empregador vingativo... ---, prejudicado, dizíamos, em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

- 7 - A Lei refere que, depois disto tudo, o trabalhador tem direito a "...regressar ao regime de trabalho que anteriormente praticava". Será, a obrigação de o recolocar no mesmo posto de trabalho (máquina)? - Não perder a mão? - O que se faz ao trabalhador, diligente e competente, que entretanto preenchia a 100% o posto de trabalho?
- 8 - Quanto ao despedimento, não pense nesta sanção não conservatória no período de 1 ano, pelo menos, depois do regresso. O CITE vai ser mais que exigente, sem dúvida.
- 9 - Quanto ao trabalho suplementar, o trabalhador cuidador está dispensado. Mesmo que seja essencial ao funcionamento da unidade fabril.

Note: não estamos contra a figura do trabalhador cuidador. Mas, o trabalhador não está enquadrado com as necessidades da sua empregadora. Aqui, o que vai imperar é o abuso; se, desde logo, o cumprimento rigoroso das alíneas dos arts. 101-B e 101-C, não forem cumpridas.

A incapacidade do Estado em ter serviços de cuidados continuados e paliativos, para responder neste momento a uma população envelhecida.

Outro aspeto deste problema é a introdução da morte assistida.

Em resumo, o Estado a tentar descartar-se do problema, com soluções que chocam e prejudicam os familiares e os empregadores.

