

DIREITOS LABORAIS DO TRABALHADOR CUIDADOR

Trabalhador cuidador – aquele a quem foi reconhecido o Estatuto de Cuidador Informal não Principal, nos termos da legislação (Lei nº 100/2019, de 6 de setembro) com apresentação do respetivo comprovativo à Entidade Empregadora, (artigo 101- A do Código do Trabalho).

Direitos do trabalhador cuidador

Licença anual para assistência à Pessoa Cuidada
- 5 dias úteis (dias seguidos)

Faltas para assistência à Pessoa Cuidada
- 15 dias úteis (dias seguidos ou não)

Horário flexível

Proteção em caso de despedimento

Teletrabalho

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

Trabalho a tempo parcial até 4 anos

Teletrabalho

O teletrabalho é possível se:

- For compatível com as tarefas desempenhadas;
- A Entidade Empregadora tiver condições para o permitir;
- For por um período máximo de 4 anos seguidos ou não.

Como pedir:

- Por escrito:

Após ter recebido o pedido, a Entidade Empregadora tem até 20 dias para informar por escrito, a sua decisão.

No caso de recusa fundamentada, o trabalhador cuidador tem 5 dias para apresentar, por escrito, a sua justificação à Entidade Empregadora. A Entidade Empregadora deve enviar para a CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego no prazo de 5 dias, todos os documentos para apreciação e emissão de parecer no prazo de 30 dias.

(art.º 57.º, n.ºs 3 a 10 do Código do Trabalho) | (art.º 166 - A, n.ºs 5 e 6 do Código do Trabalho)

Licença anual para assistência à Pessoa Cuidada

Duração de 5 dias úteis gozados de modo consecutivo.

Como pedir:

- Com antecedência de 10 dias úteis em relação à data em que se pretende ter a licença;
- Por escrito:
- Indicação dos dias em que pretende ter a licença;
- Declaração do trabalhador cuidador de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não o podem substituir neste período, nem têm o mesmo tipo de licença no mesmo período.

Durante a licença não há retribuição.

Não pode ser suspensa por conveniência da Entidade Empregadora.

(art.º 101 - B, nº 1 a 3 do Código do Trabalho)

ESTATUTO CUIDADOR INFORMAL
A CUIDAR DE QUEM CUIDA

Trabalho a tempo Parcial

- Período máximo de 4 anos, gozado de modo continuado ou não continuado;
- O trabalho pode ser desenvolvido todos os dias por um período de meio dia, ou por 3 dias completos, conforme acordado entre o trabalhador cuidador e a Entidade Empregadora;
- Durante este período não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, como por exemplo, o trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual;
- O trabalho a tempo parcial termina no fim do período máximo para o qual foi concedido.

(art.º 101 - C do Código do Trabalho)

Horário flexível

O pedido desta modalidade tem requisitos apresentados no “Trabalho a tempo parcial”.
Pode ser de forma continuada ou não continuada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

O trabalhador cuidador:

- Pode fazer até 6 horas seguidas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia;
- Em cada período de 4 semanas, em média, deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal. Por exemplo: numa semana o trabalhador pode trabalhar mais horas, na outra semana pode trabalhar menos.

(art.º 101 - D e art.º 56 n.ºs 2 a 4 do Código do Trabalho)

Faltas para assistência à Pessoa Cuidada

- 15 dias/ano para assistência inadiável ou imprescindível;
- Em caso de doença ou acidente da Pessoa Cuidada.

(art.º 252 n.º 2 e n.º 3 do Código do Trabalho)

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

- Enquanto se verificar a necessidade de assistência.

(art.º 101 - G do Código do Trabalho)

Proteção em caso de despedimento

- Em caso de despedimento, contra a vontade do trabalhador cuidador, este está protegido e conta com a CITE como mediador no processo.

(art.º 101 - F do Código do Trabalho)

O Trabalhador Cuidador

- Não pode ser penalizado na sua avaliação e progressão na carreira;
- Não pode acumular os direitos de Cuidador e de Parentalidade.

Nota: A leitura deste documento não dispensa a consulta da Legislação em vigor.

Legislação em vigor:

Lei 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na redação dada pela:

- Lei 83/2021, de 6 de dezembro, altera o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho
- Lei 13/2023, de 3 de abril, altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno