S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIREÇÃO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

OFÍCIO CIRCULAR

DATA: 20/ 04/2023 **N.º 09/** 2023

SERVIÇO DE ORIGEM: DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ASSUNTOS JURÍDICOS

ENVIADO PARA:			
GS	☒	Escolas Básicas e Secundárias	☒
DRE	☒	Escolas Profissionais Públicas	☒
DRPRI	☒	Escolas Profissionais Privadas	☐
IQ, IP -RAM	☒	Madeira Tecnopólo	☐
DRJ	☒	Estabelecimentos Ensino Particular Cooperativo	☐
DRD	☒	I.P.S.S.	☐
GUG	☒	Sindicatos	☐
IRE	☒	Casa da Madeira	☐
Delegações Escolares	☒	ARDITI	☐

ASSUNTO: Publicação da Lei n.º 13/ 2023, de 3 de abril, que procede a alterações e aditamentos ao Código do Trabalho e legislação conexa.

Relativamente ao assunto mencionado em epigrafe, somos a informar que foi publicada a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera e adita o Código do Trabalho e demais legislação conexa, sendo de destacar, não obstante mais abaixo se concretizar expressamente alguns artigos alterados/aditados, o seguinte:

- Previsão do alargamento da licença parental exclusiva do pai que passou de 20 para 28 dias;
- Faltas por motivo de falecimento de cônjuge ou equiparado, filho ou enteado, que passou de cinco para 20 dias consecutivos;
- Falta motivada por luto gestacional até três dias consecutivos;
- Regime do trabalhador cuidador;
- Possibilidade de a prova da situação de doença do trabalhador poder ser realizada, também, pelo serviço digital do SNS, ou pelo serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas.

Neste último caso, a justificação deixa de poder ser apenas possível através de uma declaração emitida por uma unidade de saúde ou de um atestado médico.

Desta forma, fica facilitado o processo de justificação de faltas ao trabalho por motivo de doença ou problema de saúde, uma vez que o trabalhador não tem de se deslocar ao hospital ou ao centro de saúde para esse efeito.

Com efeito, o trabalhador pode recorrer ao serviço digital do SNS 24 para solicitar uma justificação de ausência ao trabalho por motivo de doença, cuja emissão depende de uma autodeclaração de doença do trabalhador, sob o seu compromisso de honra.

O trabalhador pode lançar mão desta prorrogativa legal até três dias seguidos de faltas por doença e duas vezes por ano.

Tendo em vista a clarificação das alterações mais significativas, procede-se à divulgação das alterações das normais legais, que obviamente não dispensam uma leitura atenta do diploma.

I – ENTRADA EM VIGOR

O diploma entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação, ou seja, a **1 de maio de 2023** [art.º 37.º].

II – ALTERAÇÕES NO ÂMBITO DA PARENTALIDADE

"Artigo 35.º
Proteção na parentalidade

1- [...]

j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação."

Artigo 40.º
Licença parental inicial

[...]

4 — Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 — Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6 — (Anterior n.º 4.)

7 — Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós -parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 6.

8 — Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

10 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11 — (Anterior n.º 9.)

12 — (Anterior n.º 10.)

13 — Na falta da declaração referida no n.º 10, a licença é gozada pela mãe.

14 — (Anterior n.º 12.)

15 — O acréscimo da licença previsto nos n.os 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16 — A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 7 e 8.

17 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4, 6 a 10, 12 ou 13.

Artigo 41.º
Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1 - [...]

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos n.os 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

[...]

Artigo 43.º
Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende -se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

Artigo 44.º
Licença por adoção

1 — [...]

2 — Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.

3 — No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no n.º 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

8 — (Anterior n.º 5.)

9 — (Anterior n.º 6.)

10 — (Anterior n.º 7.)

11 — (Anterior n.º 8.)

12 — (Anterior n.º 9.)

13 — (Anterior n.º 10.)

14 — O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

15 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14.

Artigo 45.º
Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

1 — Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 51.º
Licença parental complementar

[...]

c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;

d) [Anterior alínea c).]

e) [Anterior alínea d).]

2 — [...]

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

Artigo 64.º
Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 - [...]

a) [...]

b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

[...]

Artigo 65.º
Regime de licenças, faltas e dispensas

1 -[...]

k) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;

2 — A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

[...]

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo."

III – FALTAS

"Artigo 249.º
Tipos de falta

1 - [...]

2 - [...]

h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º -A;

i) [Anterior alínea h).]

j) [Anterior alínea i).

3 - [...]

Artigo 251.º
Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 — [...]

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

[...]

Artigo 252.º
Falta para assistência a membro do agregado familiar

1 — [...]

2 — O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

3 — Ao período de ausência previsto no n.º 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior proémio do n.º 4.)

a) [Anterior alínea a) do n.º 4.]

b) No caso do n.º 1, declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) [Anterior alínea c) do n.º 4.]

Artigo 254.º
Prova do motivo justificativo de falta

1 — [...]

2 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico.

[...]

5 — A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6 — (Anterior n.º 5."

IV – ADITAMENTOS AO CÓDIGO DE TRABALHO

1. Luto Gestacional

"Artigo 38.º-A
Falta por luto gestacional

1 — Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.

2 — O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior ou a falta prevista no número anterior.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2."

2. Trabalhador cuidador

"Artigo 101.º -A
Trabalhador cuidador

Para efeitos do disposto no presente Código, 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.

Artigo 101.º -B
Licença do cuidador

1 — O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador cuidador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, indicando os dias em que pretende gozar a licença.

3 — A informação escrita ao empregador é acompanhada de declaração do trabalhador cuidador 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.

4 — Durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.

5 — No termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada.

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.

7 — A licença do cuidador:

a) Suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento;

b) Não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

8 — A violação do disposto no n.º 1 e nos n.os 5 a 7 constitui contraordenação grave.

Artigo 101.º-C
Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador

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

2 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

3 — 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.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo para que foi concedida, retomando o trabalhador cuidador a prestação de trabalho a tempo completo.

5 — O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 101.º-D
Horário flexível de trabalhador cuidador

1 — O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

2 — Entende -se por horário flexível o previsto nos n.os 2 a 4 do artigo 56.º.

3 — O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 101.º -E
Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidador

1 — O trabalhador cuidador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, com os seguintes elementos:

a) O comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal;

b) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

c) No regime de trabalho a tempo parcial:

i) Declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração;

ii) Declaração da qual conste que outros membros do agregado familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência;

iii) Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica -se o procedimento previsto nos n.os 2 a 10 do artigo 57.º

3 — No termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática de regime de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, o trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

4 — Ocorrendo alteração superveniente das circunstâncias que deram origem ao pedido antes do termo do período autorizado ou considerado aceite, o trabalhador informa o empregador no prazo de cinco dias úteis e, havendo acordo do empregador, regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 101.º -F

Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador

1 — O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior presume -se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica -se o procedimento definido nos n.os 3 a 9 do artigo 63.º

Artigo 101.º -G
Dispensa de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 101.º -H
Acumulação de regimes

O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada não pode acumular o previsto na subsecção IV com o disposto na presente subsecção."

Com os melhores cumprimentos,

O DIRETOR REGIONAL
DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

(António José de Carvalho Lucas)

/SP/DSAJ