

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

---

**ASSUNTO:****Circular n.º 8/2018**

— PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE.

— Informação Obrigatória ao Empregador.

---

A complexidade das relações entre Empregador e Trabalhador, no seio da Empresa; e, o dever de informar, é algo que não pode ser ignorado; e, tem de ser cumprido. Mas, não apenas no sentido Empregador/Trabalhador.

O Trabalhador também está OBRIGADO a informar. É o que consta do n.º 2, do art.º 106, Código Trabalho (CT):

“ 2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral”. E,

Tanto é assim, que no capítulo da PARENTALIDADE, encontramos várias situações de obrigação de informar; e, prazos. Que serão os seguintes:

- LICENÇA PARENTAL INICIAL - é modalidade de partilha da mesma: a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, “...até 7 dias após o parto”, --- n.º 4, art.º 40, Código Trabalho, --- veja ainda o n.º 4, art.º 12, Lei n.º 91/2009, de 9 Abril (dita, Lei da Parentalidade).
- DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO - exclusiva da mãe, esta informa o empregador, “...com antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho”, --- n.º 1, art.º 48, Código Trabalho. Se prolongou além de 1 ano, obrigação de apresentar atestado médico.
- DISPENSA PARA ALEITAÇÃO - para ambos, pai e mãe. O progenitor informa o empregador com a mesma antecedência: 10 dias, al. a), n.º 2, art.º 48, Código Trabalho. veja, ainda, als. b) a d), deste n.º 2. Se a dispensa para aleitação se prolongar para além de 1 ano, obrigação de apresentar atestado médico.
- LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR - ambos os conjugues. Modalidades indicadas no n.º 1, art.º 51, Código Trabalho. informação a prestar ao empregador, sobre a modalidade, início e termo, por escrito e “...com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início”, --- n.º 5, art.º 51, CT.
- LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO - esgotado o concedido no art.º 51. Por ambos, até ao limite de 2 anos. Modo consecutivo ou interpolado. O trabalhador informa o empregador, “... por escrito, e com a antecedência de 30 dias”. --- n.º 6, art.º 52, Código Trabalho, --- veja ainda art.º 19, Lei n.º 91/2009.
- REDUÇÃO DE TEMPO DE TRABALHO - assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica. O trabalhador informa o empregador, da sua intenção, com a antecedência, “...de 10 dias”, --- n.º 6, art.º 54, Código do Trabalho, --- veja ainda art.º 20, da Lei n.º 91/2009. Veja art.º 21, Lei n.º 91/2009.
- FALTA PARA ASSISTÊNCIA A NETO - a quando do nascimento, filho de adolescente, que consigo viva, com idade inferior a 16 anos; e, informa o empregador, “...com a

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

antecedência de cinco dias", --- n.º 1, conjugado com o n.º 4, ambos do art.º 50, Código Trabalho. Veja as três alíneas deste n.º 4. Veja art.º 21, da Lei n.º 91/2009.

- ASSISTÊNCIA A NETO – em substituição dos progenitores; apenas em caso de assistência inadiável e imprescindível; apenas em caso de doença ou acidente; a neto menor, ou, independente da idade, com deficiência ou doença crónica, o trabalhador informar o empregador "...com a antecedência de 5 dias", --- n.º 3, conjugado com o n.º 6, ambos art.º 50, Código Trabalho.

devendo ainda ter em atenção as als. a) e b), do n.º 6.

- DISPENSA DE TRABALHADORA DE TRABALHO NOCTURNO – nas circunstâncias previstas nas três alíneas do n.º 1, art.º 60, Código Trabalho. Informa o empregador, e apresenta atestado médico, "... com antecedência de 10 dias", --- n.º 4, art.º 60, CT, mas apenas nos seguintes casos:

" b) – durante o período da gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro.

" c) – durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança".

----- X -----

Agora, este problema: deverá o empregador ser informado, por escrito ou apresentação de atestado médico, do estado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante?

Em princípio, o empregador não pode exigir do trabalhador (ou, candidato a emprego) que presta informação sobre o estado de gravidez, --- repare, só gravidez ---, tal como resulta do n.º 1, e al. b), do art.º 17, Código Trabalho. Mas,

Também como resulta da alínea b), n.º 1, do art.º 17, CT, já o poderá fazer,

"b) – (...) quando particulares exigência inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito (pelo empregador) a respectiva fundamentação".

Atenção: esta informação escrita sobre o estado de gravidez, é nos termos do n.º 2, art.º 17,

" 2- (...) são prestada a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade".

Repare ainda no n.º 2, art.º 19, Código Trabalho:

" 2 – O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez".

