

## PARECER N.º 7/CITE/2000

**Assunto:** Dispensas para amamentação  
Processo n.º 3/2000

### I – OBJECTO

1. A CITE recebeu em 7 de Fevereiro p.p., um ofício do IDICT, assinado pelo Senhor Inspector Geral do Trabalho, acompanhado de cópia de processo recebido na Delegação do IDICT no Porto, solicitando parecer desta Comissão sobre o assunto em epígrafe.

1.1. O processo refere-se a uma reclamação do Sindicato dos Gráficos relativamente aos períodos de dispensa para amamentação praticados na empresa ... L.da.

1.2. Da cópia do processo enviado à CITE, constam diversos elementos, designadamente a troca de correspondência entre o Sindicato e o IDICT, que se referem ao seguinte diferendo:

1.2.1. O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, enviou uma carta dirigida à empresa ..., L.da, na qual refere que a trabalhadora naquela empresa, ..., que se encontra a gozar dois períodos distintos para amamentação, um no início e outro no final do período de trabalho, apenas é permitido que à 6.ª feira utilize um dos períodos de dispensa, uma vez que nesse dia da semana a empresa só labora até às 12H30, considerando o Sindicato que a trabalhadora se deveria ausentar às 11H30 utilizando, da mesma forma, os dois períodos para amamentar.

Da carta referida, o Sindicato deu conhecimento ao IDICT, solicitando intervenção.

1.2.2. O IDICT respondeu ao Sindicato informando que «Por força da redução semanal da duração de trabalho na empresa, foi o H.T. organizado de modo a concentrar o trabalho em quatro dias e meio, completando-se a prestação de trabalho semanal às 12H30 de sexta-feira.»

Conclui-se, portanto, que na Sexta-feira se concretizam meio dia de trabalho e meio dia de descanso.

Não existe, assim, dois períodos distintos de prestação de trabalho.

A Lei n.º 4/84, na sua nova redacção consagra: "A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão...".

"É, pois, nosso entendimento, que a trabalhadora à sexta-feira apenas terá direito a um único período de duração de uma hora".

Esta opinião é consoante com a que consta da Informação n.º 16/99 de Assessora do IDICT que, referindo que na ..., L.da foi

estabelecido um dia e meio de descanso para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, o que perfaz em termos de descanso semanal dois dias e meio, se deve concluir que na sexta-feira se concretizam meio dia de trabalho e meio dia de descanso.

**1.2.3.** O Sindicato enviou nova carta ao IDICT, reafirmando a sua posição, nos termos seguintes: «A Lei não diz, ... “dois períodos distintos de prestação de trabalho”, diz sim, “dois períodos distintos de duração máxima de uma hora”. O que equivale, a que na letra da Lei, o direito à dispensa de duas horas, não poderá ser exercido de forma seguida, mas sim em dois períodos distintos de uma hora.»

«... quanto ao exercício do direito às duas horas de forma seguida, tal está previsto no instrumento de regulamentação colectiva aplicável (cl.<sup>a</sup> 17.<sup>a</sup> alínea c)), conforme estabelecido no art. 39.º da lei 4/84».

«...na situação em apreço na ..., o que nos parece importante é ... quanto ao facto da lei 4/84 estabelecer “os dois períodos distintos de duração máxima duma hora”, que é a possibilidade da trabalhadora ..., exercer os direito de ser dispensada, à sexta-feira, num segundo período distinto de uma hora das 11.30h às 12.30h, e de não existir nenhuma legitimidade da empresa quando impede esse direito, já que o outro período distinto duma hora, é exercido das 8.30 às 9.30 horas.».

**1.2.4.** O IDICT comunicou ao Sindicato que a informação prestada em ofício anterior, se baseou em estudo feito pelo departamento jurídico, tendo tido a concordância do Inspector Delegado.

**1.2.5.** O Sindicato, em resposta ao IDICT, afirma ser «... incompreensível que não seja corrigido um estudo do departamento jurídico que se baseia numa leitura incorrecta do n.º 2 do art. 14.º, da Lei n.º 4/84, é que igualmente não seja rectificadada uma interpretação baseada no que a lei não diz.».

**1.2.6.** Da cópia do processo enviado à CITE, faz ainda parte a Informação n.º 02/2000, da Assessora do IDICT, que reitera a posição manifestada na Informação n.º 16/99 (Cfr. 1.2.2. deste Parecer).

**1.2.7.** Por último, integra igualmente o processo, um ofício do Delegado do IDICT no Porto, dirigido ao Inspector-Geral do Trabalho, sugerindo a solicitação de orientação superior sobre o assunto.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2. Na sequência da recepção, nos serviços da CITE, do ofício remetido pelo IDICT, solicitando Parecer sobre o assunto, cumpre analisar e enquadrar juridicamente a questão colocada, ou seja, saber se a trabalhadora na empresa ..., L.da, ... tem, ou não, direito a utilizar dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, para amamentar, à 6.<sup>a</sup> feira, considerando que o Horário de Trabalho na empresa foi

organizado de modo a concentrar o trabalho semanal em quatro dias e meio, completando-se a prestação de trabalho semanal às 12H30 de cada sexta-feira.

**2.1. Assim:**

Da conjugação do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, sob a epígrafe «Limites máximos dos períodos normais de trabalho», com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, sob a epígrafe «Redução dos períodos normais de trabalho», resulta que o período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta horas por semana podendo, no entanto, atendendo ao n.º 4 do referido artigo 5.º, o período normal de trabalho diário ser superior ao estabelecido no n.º 1, caso seja concedido ao/à trabalhadora/a meio dia ou um dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal prescrito por lei.

Afigura-se, assim, ser este o esquema seguido na empresa ..., L.da, uma vez que o período normal de trabalho, ou seja o número de horas de trabalho que a trabalhadora se obrigou a prestar (Cfr. Art. 45.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11), é de 9 horas de 2.ª a 5.ª feira e de 4 horas à 6.ª feira, terminando o período normal de trabalho semanal às 12H30 de cada 6.ª feira e gozando de um dia e meio de descanso semanal.

**2.2.** O artigo 14.º n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, prescreve que «A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação», entendendo-se que esta dispensa será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a trabalhadora e a entidade empregadora, considerando o artigo 7.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, que regulamenta a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, no âmbito das relações laborais no sector privado.

**2.3.** A Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade não prevê, expressamente, como deve ser gozada a dispensa para amamentação no caso de período normal de trabalho em que durante a semana exista um dia em que se concretize meio dia de trabalho e meio dia de descanso.

O n.º 4 do artigo 14.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, disposição alterada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, refere que "No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado", consagrando o princípio da proporcionalidade. Ora, se o legislador tivesse pretendido aplicar este princípio a outras situações tê-lo-ia feito.

Assim, não se pode, no caso em apreço, recorrer à analogia, uma vez que a intenção do legislador foi excepcionar do regime geral, apenas, o trabalho a tempo parcial.

De facto, embora a trabalhadora ... trabalhe apenas meio dia, às sextas-feiras, cumpre, assim mesmo, o período normal de trabalho a que está obrigada, pelo que tem direito a utilizar a dispensa para amamentação em dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprir a missão, enquanto durar.

Por outro lado, o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, ao referir que “a dispensa para amamentação, será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça diferentemente”<sup>1</sup>, retira ao direito à dispensa à amamentação a relação exclusiva com a alimentação por via natural, ligada ao ritmo biológico da mãe e da criança.

Acresce que se o horário normal foi compactado, em termos de relação da mãe com a criança, há uma redução de tempo em que a mãe se pode ocupar dela durante a semana dita “útil” de trabalho. Tal redução não deverá ser agravada com a supressão de mais uma hora, à sexta-feira, que decorreria do reconhecimento do direito a apenas uma hora para amamentação.

Finalmente, se a mãe trabalhadora aleitasse e não amamentasse, não se punha a questão do ritmo biológico.

Ora, a lei não pode ser interpretada no sentido de desfavorecer com redução de uma hora semanal, para estar com o/a seu/sua filho/a, uma mãe trabalhadora que amamenta face a uma que aleita, sobretudo quando o n.º 2 do artigo 14.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade continua a qualificar a amamentação com uma “missão”.

### III – CONCLUSÕES

3. A trabalhadora cumpre o período normal de trabalho semanal a que está obrigada, na empresa ..., L.da, trabalhando 9 horas de 2.ª a 5.ª feira e 4 horas à 6.ª feira;
- 3.1. De acordo com o previsto no artigo 14.º n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e com o disposto no artigo 7.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, a trabalhadora ... tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, para amamentar, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- 3.2. A revisão da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, efectuada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, não introduziu para o horário a tempo completo o princípio da proporcionalidade a propósito das dispensas para amamentação, como introduziu para o trabalho a tempo parcial;
- 3.3. O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de maio, retira ao direito à dispensa para amamentação a relação exclusiva com a alimentação por via natural, ligada ao ritmo biológico da mãe e da

---

<sup>1</sup> Sublinhados nossos.

criança. Assim, a interpretação da norma não pode desfavorecer uma trabalhadora que amamenta face a uma que aleita.

- 3.4. Face ao que antecede, a CITE é de parecer que a trabalhadora deverá utilizar dois períodos distintos de uma hora cada um de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, para amamentar, durante todo o tempo que durar a amamentação

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES COM O VOTO DESFAVORÁVEL DO REPRESENTANTE DA CIP, NA REUNIÃO DA CITE REALIZADA EM 21 DE FEVEREIRO DE 2000**