

## PARECER N.º 151/CITE/2010

**Assunto:** Queixa por motivo de violação do direito à dispensa para amamentação

Processo n.º 598 – QX/2009

### I – OBJECTO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 10 de Agosto de 2009 uma queixa, através do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa – SPGL –, contra o Colégio ..., por alegadamente ter violado os direitos que assistem à associada ..., nos seguintes termos, que aqui se transcreve:

- *A trabalhadora é educadora de infância no ensino particular e cooperativo.*
- *Aplica-se à relação jurídica controvertida o Contrato Colectivo de Trabalho, para o Ensino Particular e Cooperativo, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º 11, de 22/03/2007.*
- *Desta resulta que o período normal de trabalho dos docentes é de trinta e cinco horas semanais (Artigo 11.º), integrando uma componente lectiva (25h) artigo 11º A e uma componente não lectiva (10h) - artigo 11.º B)*
- *A componente não lectiva abrange a prestação de trabalho a nível de estabelecimento e a realização de trabalho a nível individual, não podendo esta ter uma duração inferior a 50% do total da componente não lectiva, no caso em apreço esta será de 5 h.*
- *A componente não lectiva individual é da responsabilidade do docente, pode ser prestada fora do estabelecimento.*
- *Terminada a licença de maternidade a docente regressou ao trabalho e solicitou dispensa para a amamentação ao abrigo do artigo 49.º do referido C.C.T. devia esta estar dispensada de duas horas em dois*

*períodos distintos.*

*No entanto, o empregador deu-lhe uma hora de redução na componente não lectiva de estabelecimento.*

*O empregador acedeu, contudo, impôs que a 2.<sup>a</sup> hora no 2.<sup>o</sup> período ocorresse na componente não lectiva individual, ou seja retirou à componente não lectiva individual à docente, pois esta necessita de fazer a preparação do seu trabalho para o dia seguinte não pode amamentar o seu filho.*

*Com efeito, deveria ter ocorrido a dispensa durante a componente lectiva ou não lectiva de estabelecimento aliás à semelhança do que ocorre no ensino público em que existe a regra da proporcionalidade.*

*Por outro lado, o período de amamentação já foi ultrapassado e a docente não obteve a dispensa não existindo qualquer possibilidade de a colaboradora reaver esse direito nem de ao empregador ser levantado qualquer auto contra-ordenável.*

*Na verdade, a docente foi discriminada atendendo à generalidade dos trabalhadores e sobretudo às educadoras de infância do ensino público (Circular n.º 6/05 da DGRHE), por outro lado e por não estar clara a norma que estabelece a possibilidade de dispensa para a amamentação, pois no caso em concreto as docentes são discriminadas nos direitos sem existir a possibilidade de serem ressarcidas.*

- 1.2.** A Direcção do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa – SPGL – enviou a respectiva autorização escrita a fim de a CITE contactar o Colégio ..., conforme o seu Ofício datado de 11/112009.
- 1.3.** Em 20 de Novembro de 2009, foram solicitados os esclarecimentos tidos por convenientes ao Colégio ..., relativamente aos factos alegados pela trabalhadora, em homenagem ao princípio do contraditório.
- 1.4.** O Colégio ..., na sua resposta, recebida em 10 de Dezembro de 2009, vem alegar o seguinte:

*A exposição apresentada pelo SPGL apresenta algumas imprecisões que passamos a esclarecer:*

*1 – A Educadora ... desempenha a função de Educadora de Infância neste Estabelecimento de Ensino desde 1 de Setembro de 2000. Em 13 de Maio de 2008 entrou em licença de maternidade, tendo, alguns dias antes desta licença terminar, comunicado telefonicamente que desejava gozar de período de licença de aleitamento. Embora não tenham sido entregues quaisquer documentos comprovativos, de acordo com o estipulado nas alíneas b), c) e d) n.º 2 do art.º 48.º do Código do Trabalho, a Direcção do Colégio reconheceu de imediato esse direito à Educadora, e, na medida em que a Educadora não apresentou qualquer proposta relativamente ao horário no qual pretendia usufruir da licença de aleitamento, o Colégio colocou várias possibilidades para o gozo da referida licença.*

*2 – O Colégio sempre respeitou o estipulado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, reconhecendo não só à Educadora ..., como a todas as mulheres que neste Estabelecimento desempenham funções, o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, não só para a realização de todas as consultas e exames necessários, como para acompanhamento e aleitamento dos seus filhos sempre que manifestaram ser essa a sua vontade.*

*3 - De acordo com o estipulado no ponto 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. O Colégio apresentou à Educadora várias possibilidades, de modo a respeitar o pressuposto referido, contudo a Educadora afirmou preferir não ter o período de aleitamento dividido em dois. O Colégio, mais uma vez disponibilizou-se a ir ao encontro do desejo manifestado pela Educadora.*

*4 – De acordo com o ponto 1 do artigo 11.º do Contrato Colectivo de Trabalho o período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais, sendo que destas, 25 horas são de componente lectiva (alínea a) do artigo 11.º A), onde a Educadora realiza actividades*

*educacionais directamente com as crianças, e as restantes dez horas são de componente não lectiva (ponto 1 do artigo 11.º B).*

*Deste modo, o horário normal de trabalho é composto por um total de sete horas diárias, estando incluídas nestas a componente lectiva e a componente não lectiva.*

*5 – O Colégio, para além de pretender garantir o direito das suas funcionárias, tem também como responsabilidade garantir o direito à maior estabilidade possível das crianças que se encontram à sua responsabilidade, tendo especial atenção ao respeito pelos princípios estipulados na Convenção sobre os Direitos da Criança "O interesse superior da Criança deve ser uma consideração prioritária em todas as acções e decisões que lhe digam respeito."*

*6 – Assim sendo o Colégio procurou encontrar a melhor solução que fosse ao encontro do desejo e necessidade da Educadora ..., e que, simultaneamente, prejudicasse o menos possível o grupo de crianças que estavam sob a sua responsabilidade, e que, simultaneamente, cumprisse a legislação em vigor ou seja:*

- a Educadora usufrísse do período de duas horas de acordo com o estipulado no Código de Trabalho*
- que o período de licença de aleitamento tivesse início no final do seu período diário de trabalho de acordo com o seu desejo*
- que as crianças da turma que a Educadora ... leccionava não fossem prejudicadas,*

*7 – Em cumprimento do ponto 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, que estipula que a dispensa diária para amamentação ou aleitação seja gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, o colégio reduziu o horário de trabalho da Educadora em duas horas diárias, ou seja de sete para cinco horas.*

*Sendo que, para minimizar o impacto negativo nas crianças tentou salvaguardar o tempo que a Educadora desenvolvia actividades com as crianças (o facto de usufruir de duas horas seguidas no período da tarde tal como desejava e que estas horas incluíssem apenas a componente do Estabelecimento de Ensino, implicaria que, diariamente, a Educadora*

só estivesse com as crianças no período da manhã, saindo diariamente à hora do almoço, o que prejudicaria gravemente as crianças).

O Colégio cumpriu a legislação em vigor, na medida em que esta não refere qual o período ou componente do trabalho exacto de que a trabalhadora deverá ser dispensada.

8 – Passado algum tempo de ter regressado ao trabalho a Educadora colocou a questão de ser prejudicada na sua componente não lectiva de trabalho individual, tendo o Colégio, após ouvida a Educadora, se prontificado a encontrar algumas alternativas:

- dispensar a Educadora de acompanhar as crianças no período em que estas têm Inglês com outra docente, de modo a que a Educadora dedicasse esse período para a planificação/organização das suas actividades,
- dispensar a Educadora de acompanhar as crianças no período diário de cerca de 45 minutos do intervalo, passando este a ser orientado pela outra educadora da instituição e por auxiliares de modo a também nesse período se poder dedicar a organizar as actividades e assim ficar liberta quando fosse para casa.

Nessa altura a Educadora ouviu a sugestão do Colégio, contudo continuou a afirmar que desejava ser ela a gerir o horário da sua componente não lectiva de trabalho individual.

9 – Para além deste facto é de referir que no ano lectivo anterior, quando a direcção Pedagógica do Colégio solicitou a esta Educadora as planificações da sua turma, a mesma justificou não as possuir, apenas possuir os registos diários que faz com a turma, na medida em que, de acordo com a metodologia de trabalho que segue, todo o trabalho é planificado e organizado dentro da sala de aula com as próprias crianças, partindo dos interesses destas, não sendo planificado previamente.

Relativamente ao facto enumerado pelo SPGL no que respeita à discriminação da docente relativamente às docentes do ensino público onde, segundo este organismo, a dispensa ocorre exclusivamente na componente do estabelecimento (Circular n.º 6/05 de 18/05/2005 da DGRHE), é de salientar que esta circular, nomeadamente no ponto 2.1.,

*refere-se ao período de componente não lectiva, mas nunca ao longo de toda a circular esclarece se esta se refere à componente não lectiva no estabelecimento ou à componente não lectiva no trabalho individual, para além disso o Ensino Particular rege-se pela Lei Geral do Trabalho e pelo Contrato Colectivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo, tendo o Colégio agido em conformidade com os mesmos.*

**1.5.** Em 18 de Dezembro de 2009, foi enviado à Direcção do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa – SPGL o Ofício n.º 2492/CITE no qual se transcreveu o entendimento do Colégio ... sobre a presente matéria e solicitou-se a pronúncia do Sindicato no sentido de informar esta Comissão se a questão colocada no presente processo ficaria desta forma dirimida.

**1.6.** Em 26 de Fevereiro de 2010, em resposta ao Ofício da CITE, o Sindicato envia, via e-mail, uma comunicação observando que:

*1 - Concordamos com as afirmações do Colégio, no que se refere ao enquadramento legal dos factos, designadamente quando mencione a norma da Convenção Colectiva aplicável, bem com a remessa para o preceito legal do Código do Trabalho;*

*2 - É igualmente verdade o aludido nos parágrafos quinto e sétimo, pois as notas transmitidas pela docente salientam qual o objectivo determinado quer pelo Colégio, quer pela docente, e é com legitimidade que se afirma a intenção de proteger o interesse dos meninos pelos quais a docente era responsável;*

*3 - No que respeita à aplicação das normas supracitadas, o empregador apresentou à docente soluções que traduziam a sua interpretação jurídica, nomeadamente que a dispensa para a amamentação podia ocorrer na componente não lectiva individual;*

*4 - Por entender a docente tratar-se de matéria de direito stricto sensu e não estar em presença duma recusa do exercício do direito - dispensa para amamentação - a docente acatou alguma das soluções propostas no intuito de harmonizar a situação e por outro lado não pretender de todo conflitar com o empregador.*

5 - *Todavia, entendeu a nossa sócia submeter à CITE a questão iminente jurídica, porquanto e pelo já aduzido em sede própria, e que aqui se considera reproduzido, ter o desiderato de ver esclarecida a situação para efeitos futuros;*

6 - *É de salientar que a Direcção do S.P.G.L. diligenciou junto do Colégio, a fim de obter uma solução conforme entendimento da norma, contudo foi infrutífera, pois persistiu o empregador na sua interpretação subsumindo a sua decisão na indefinição da norma (Doc. n.º 1).*

7 - *Posto isto, importa salientar que efectivamente o empregador não coarctou o direito à docente, apenas o exercício do mesmo foi irregular.*

8 - *Na esteira do acima afirmado, poder-se-á, salvo melhor opinião, concluir:*

a) *A dispensa para amamentação no caso das docentes deve ocorrer no horário registado não na componente não lectiva individual;*

b) *A docente acatou a solução proposta pelo empregador para o exercício do direito, com desígnio de não pretender conflitar com o empregador e por reconhecer que estava somente em causa a conjugação dos preceitos jurídicos aplicáveis e sua consequente interpretação jurídica;*

c) *Solicitou a sócia em apreço auxílio ao S.P.G.L., no sentido de ser remetida à entidade competente, neste caso a CITE, para emitir parecer bastante que permita um melhor esclarecimento sobre a matéria;*

d) *A argumentação aduzida pelo S.P.G.L., reproduz quer a prática no ensino público, quer a sua interpretação jurídica da norma e ainda a vontade do legislador.*

**1.7.** *Termina alegando que Representa o acima expendido, a nossa resposta às alegações do empregador, aguardamos neste sentido que a CITE se manifeste e emita o competente Parecer.*

**1.8.** *É ao que se passa.*

- 1.9.** Cumpre, pois, analisar a prática da empresa com base na legislação em vigor e nos elementos disponíveis sobre o caso em concreto.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Nos termos do artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção na parentalidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.
- 2.2.** A alínea d) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado.
- 2.3.** É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.
- 2.4.** E que nos termos do n.º 6 do citado artigo *o disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.*



- 2.5.** Assim sendo, é dever da entidade empregadora afastar quaisquer indícios de discriminação por motivo de protecção na parentalidade.

### **Direito Comunitário**

- 2.6.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. A igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho está especificamente tratada no artigo 141.º do Tratado da União Europeia.
- 2.7.** O considerando 24 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativo à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação), refere expressamente que o Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.
- 2.8.** Tal desiderato não prejudica, por conseguinte a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, porquanto, nos termos da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, as medidas de organização do trabalho destinadas à protecção da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não teriam efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho, incluindo a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada.

### **Ordenamento Jurídico Nacional**

- 2.9.** Nos termos do artigo 33.º do Código do Trabalho a Maternidade e a Paternidade constituem valores sociais eminentes e são Constitucionalmente protegidos, de acordo com o consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea *b*), da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os trabalhadores a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.
- 2.10.** Os n.ºs 3 e 4 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.
- 2.11.** Estes preceitos devem ser conjugados com o artigo 13.º da CRP, que estabelece o Princípio da Igualdade ao referir que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
- 2.12.** O n.º 2 do artigo 39.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, estabelece que a mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, devendo para o efeito comunicar ao empregador, com 10 dias de antecedência, esse facto e apresentar atestado médico após o primeiro ano de vida do filho.
- 2.13.** As dispensas diárias para amamentação devem ser gozadas em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador (n.ºs 1 e 3 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), não determinando, tais dispensas perda de quaisquer direitos e sendo consideradas como prestação efectiva de

serviço (n.º 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

- 2.14.** O regime da protecção da parentalidade do actual Código do Trabalho, cuja revisão foi aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e em vigor a partir de 1 de Maio de 2009, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conjuntamente com o artigo 88.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, determina em relação às dispensas para amamentação regime semelhante ao supramencionado, conforme os artigos 47.º e 48.º do referido diploma.
- 2.15.** Desta forma, e considerando o preconizado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil, sob a epígrafe, Interpretação da lei, *A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.*
- 2.16.** Assim sendo, a interpretação das normas constitucionais, comunitárias e do Código do Trabalho sobre a igualdade e não discriminação deve ser realizada de acordo com o princípio da unidade do sistema jurídico.
- 2.17.** Visando a transposição dos referidos princípios constitucionais para a realidade do mundo, e dos direitos laborais, bem como a criação de mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios, emitimos o competente parecer.

### **Caso Concreto**

- 2.18.** Resulta dos elementos que compõem este processo que terminada a licença de maternidade a docente regressou ao trabalho e solicitou dispensa para a amamentação.

- 2.19.** No entanto, o empregador deu-lhe uma hora de redução na componente não lectiva de estabelecimento.
- 2.20.** O empregador acedeu, contudo, impôs que a 2.<sup>a</sup> hora no 2.<sup>o</sup> período ocorresse na componente não lectiva individual, ou seja retirou à componente não lectiva individual à docente, pois esta necessita de fazer a preparação do seu trabalho para o dia seguinte não pode amamentar o seu filho.
- 2.21.** Resulta igualmente dos elementos em análise do caso em concreto e alega o Colégio ... *que a trabalhadora comunicou telefonicamente que desejava gozar do período de licença de aleitamento. Embora não tenham sido entregues quaisquer documentos comprovativos, a Direcção do Colégio reconheceu de imediato esse direito à Educadora, e, na medida em que a Educadora não apresentou qualquer proposta relativamente ao horário no qual pretendia usufruir da licença de aleitamento, o Colégio colocou várias possibilidades para o gozo da referida licença.*
- 2.22.** Defende o colégio que *apresentou à Educadora várias possibilidades, de modo a respeitar o pressuposto referido, contudo a Educadora afirmou preferir não ter o período de aleitamento dividido em dois. O Colégio, mais uma vez disponibilizou-se a ir ao encontro do desejo manifestado pela Educadora.*
- 2.23.** Argumenta ainda o Colégio que *cumpriu a legislação em vigor, na medida em que esta não refere qual o período ou componente de trabalho exacto de que a trabalhadora deverá ser dispensada.*
- 2.24.** Por outro lado, afirma o Sindicato que a dispensa para amamentação no caso das docentes deve ocorrer no horário registado e não na componente não lectiva individual.

- 2.25.** Que a docente acatou a solução proposta pelo empregador para o exercício do direito, com o desígnio de não pretender conflitar com o empregador e por reconhecer que estava somente em causa a conjugação dos preceitos jurídicos aplicáveis e sua consequente interpretação jurídica.
- 2.26.** Alega o Sindicato que não se está na presença de uma recusa do exercício do direito – dispensa para amamentação.
- 2.27.** Contudo, afirma o Sindicato que efectivamente o empregador não coarctou o direito à docente, apenas o exercício do mesmo foi irregular.
- 2.28.** Com efeito, se é certo que compete ao empregador determinar, dirigir e orientar a actividade do trabalhador que se lhe encontra subordinado, que trabalha sob as ordens, direcção e fiscalização do empregador (artigo 11.º do Código do Trabalho), não deve olvidar-se que o poder de direcção de que goza o empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, impondo-se a ponderação dos interesses em presença, devendo procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição de excesso. (Cfr. Acórdão já citado do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).
- 2.29.** Cumpre dizer que o objectivo do presente parecer é apenas o de impedir a ocorrência de alegada e denunciada prática discriminatória, no que diz respeito ao exercício do direito de dispensa para a amamentação – uma vez que é o próprio Sindicato dos Professores da Grande Lisboa que reconhece que o empregador não coarctou o direito à docente, apenas o exercício do mesmo foi irregular e que não se está na presença de uma recusa do exercício desse direito – e, caso ela ocorra, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição.

- 2.30. O que se pretende é encorajar a elaboração e a aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos de indícios de discriminação em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana – tal como as Empresas.
- 2.31. Assim, em sentido legal, a dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre trabalhadora e empregador.
- 2.32. Na falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama.
- 2.33. Não permitir à mãe trabalhadora lactante, *in casu*, determinar em que período da componente lectiva ou da componente não lectiva pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico.
- 2.34. Salienta-se que as dispensas para o exercício do direito à amamentação não implicam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, ou seja, não implicam a perda de retribuição.
- 2.35. Cumpre reforçar que esta matéria consubstancia **um direito da trabalhadora** e não está sujeito a autorização da entidade empregadora, sem prejuízo, como já tivemos o ensejo de atrás referir, de a trabalhadora ter que informar/comunicar a sua entidade empregadora, com antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho (n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho), não tendo que ficar a aguardar autorização para o seu exercício.

- 2.36.** Por último, cumpre ainda referir que, sobre esta matéria, por ser considerado **um direito**, é àquela (trabalhadora) que compete estabelecer os períodos em que a dispensa será gozada.
- 2.37.** Dito por outras palavras, este direito – dispensa para a amamentação – tem no seu exercício a característica da unilateralidade que o legislador atribuiu, como igualmente atribuiu a outros, nomeadamente no que respeita à licença parental.
- 2.38.** Importa salientar que tendo sido as condições do exercício do direito à dispensa para amamentação pré-estabelecidas pela entidade empregadora, a sua atribuição arbitrária gerou, eventualmente, situações de incumprimento da lei e/ou de discriminação, na medida em que não houve uma diminuição da carga horária da componente lectiva, mas apenas da componente não lectiva individual, inviabilizando o direito à dispensa para amamentação resultante do facto de a docente ter de fazer a preparação do seu trabalho para o dia seguinte e consequentemente não poder amamentar.
- 2.39.** Ora, no que diz respeito precisamente à licença por parentalidade e às dispensas para amamentação e aleitação, são situações em que a entidade empregadora deverá acolher, mesmo quando se trata de conceder regalias, os princípios e as disposições legais que enquadram, a nível superior ao da empresa, os aspectos mais importantes da relação jurídico-laboral.
- 2.40.** Para assegurar o exercício desse direito, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial protecção à parentalidade e aos/às trabalhadores/as que se encontram no gozo das dispensas para aleitação ou amamentação.

- 2.41.** Não basta dar aos/às trabalhadores/as a liberdade de decidirem gozar o direito de dispensa para amamentação ou aleitação, bem como o direito de não verem com essa decisão afectada a sua relação de trabalho.
- 2.42.** Com intenção ou sem ela, fácil é de compreender que qualquer limitação ou obstáculo aos/às trabalhadores/as a gozar a dispensa para amamentação ou aleitação que a lei lhes concede, demonstra que as empresas não estão a incentivar o exercício daquele direito.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Ao abrigo da competência estabelecida na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e considerando que o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa reconhece que o empregador não coarctou o direito à docente, apenas o exercício do mesmo foi irregular e de não se estar na presença de uma recusa do exercício do direito, a CITE recomenda ao Colégio ..., como a todas as empresas, que sejam proactivas e implementem uma estratégia que poderá passar pelo conjunto de boas práticas de gestão de recursos humanos, aproveitando as novas regras da protecção na parentalidade introduzidas pela última revisão ao Código do Trabalho.
- 3.2.** Todavia, a CITE é de parecer que, qualquer limitação ao pleno gozo do direito à dispensa para amamentação ou aleitação, previstas nos artigos 47.º e 48.º compaginados com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010**