



PARECER N.º 115/CITE/2011

Assunto: Dispensa para amamentação da trabalhadora ... – Entidade empregadora ..., Lda.

Processo n.º 243 – QX/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 18.03.2011 e 29.03.2011 a CITE recebeu da trabalhadora, ..., duas exposições, relativamente à impossibilidade de exercer, em condições e em obediência ao ritmo biológico do filho, a dispensa de trabalho para amamentação, das 8 às 9 horas da parte da manhã, e, das 16 horas 10 minutos às 17 horas e 10 minutos da parte da tarde, em conformidade com a comunicação efectuada à entidade empregadora ..., Lda, nos termos do artigo 48.º do Código do Trabalho.

1.1.1. Sublinha a trabalhadora que expressou à entidade empregadora: *“(...) Tendo ainda justificado na mesma comunicação que os períodos em causa eram os únicos que, atendendo às circunstâncias de distância e tempo de deslocação entre a minha residência e a empresa me permitiam amamentar o meu filho (...)”*, nomeadamente em 10.02.2011, conforme ilustra o anexo constante do processo.

1.1.2. Anexa também a trabalhadora a resposta, de 17.02.2011, da entidade empregadora, que veio estabelecer um outro horário, das 10 às 11 horas e das 15 às 16 horas, período que qualificou:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
*“(...) como o mais adequado para a defesa dos direitos da criança
(...)”.*

- 1.2.** Acontece que este horário mostrou-se perturbador e inadequado à mãe e à criança, ao ser executado no meio dos períodos de trabalho, conforme demonstraram as tentativas efectuadas, na sequência da ida ao local de trabalho da Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) e da proposta de serem acrescentados 15 minutos ao horário fixado pela empresa, e a trabalhadora se sentiu forçada a fazer. Em face destas perturbações a trabalhadora reiterou, em 28/03/2011, junto da entidade empregadora a fixação do horário por si formulado inicialmente para a amamentação do filho: das 8h às 9h e das 16h10m às 17h10m esclarecendo que *“(...) O fundamento para o meu pedido prende-se com a circunstância de que, não obstante a tentativa que fiz estes dias de amamentar o meu filho no horário indicado pela empresa, o certo é que tendo em conta as características físicas do meu filho e as minhas na amamentação, não tenho tempo suficiente para o fazer no horário que me indicaram, e a minha criança não se adapta a esse ritmo e tem vindo a mostrar-se alterado o que o prejudica na amamentação. Por isso, solicito mais uma vez que tenham em conta as razões do meu pedido e que atendam ao mesmo sob pena de não me ser possível continuar a amamentar o meu filho (...)”.*
- 1.3.** Na sequência da queixa apresentada à CITE e das várias diligências sobre o assunto efectuadas, nomeadamente contactos com a empresa, a trabalhadora e o Sindicato Têxtil do Porto – Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Texteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto (SINTEVECC) e porque a trabalhadora continuava sem ter condições para amamentar o filho, foram solicitadas, formalmente, à entidade empregadora ofício n.º 895/2011, de 7 /04/2011, informações sobre o assunto, e, porque



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

esta não deu resposta foi enviado o ofício n.º 1512/2011, de 31/05/2011, com indicação de que se não fosse dada resposta “(...) no prazo de 15 dias, a partir da recepção desta carta, (...) a presente queixa irá ser apresentada à próxima reunião, reunião da CITE, onde irá ser tomada a competente deliberação nos termos legais. (...)”

- 1.4. Em 24.06.2011 deu entrada na CITE a seguinte resposta: “(...) Acusamos a recepção do vosso ofício n.º 1512/2011, datado de 31 de Maio de 2011, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção, e ao qual já demos a devida resposta pelo telefone, por mais de uma vez, mas que reiteramos por esta via. Antes de mais, cumpre-nos, desde logo, informar essa Comissão, que esta empresa nunca obstou ou impediu a trabalhadora de amamentar o seu filho. Esta empresa sempre concedeu à trabalhadora, como às demais que se encontram a amamentar, a dispensa diária, prevista na lei, para esse efeito. Como, por certo, devem saber, esta empresa dedica-se à confecção de artigos de vestuário, em série, com instalações fabris na Zona Industrial em Penafiel. Emprega mais de 250 trabalhadoras, estando a maior parte delas em idade fértil, o que faz com que a dispensa para a amamentação seja regular. Com vista a evitar grandes quebras na produção, a empresa acordou com as suas trabalhadoras o seguinte horário para amamentação:

Manhã das 10H00 às 11H00;

Tarde das 15H00 às 16H00.

Horário que vem sendo praticado, de forma regular, há vários anos, por todas as trabalhadoras que necessitam de amamentar, sem qualquer transtorno de maior, não havendo, também, por isso, razão para que o caso da trabalhadora ..., seja tratado de forma diferente. Este horário é aquele que, por um lado, se afigura mais adequado para salvaguarda dos interesses das crianças a amamentar, visto que, assim, não passam largos períodos sem mamar, e por outro, é também aquele que atenua as quebras de produção resultantes da ausência das trabalhadoras, porque com este horário ausências não são seguidas, ao contrário do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que acontece com o horário pretendido pela trabalhadora, que implica uma dispensa de 2 horas seguidas, que é causa de graves transtornos e quebras na produção. Pois como, por certo, compreenderão, a falta da última hora do dia e a primeira do dia seguinte, implica 2 horas seguidas com quebra irrecuperável de produção, ao contrário do sucederá, se a dispensa ocorrer no horário que a empresa acordou com as outras trabalhadoras, ou seja a meio da manhã e a meio da tarde, a quebra de produção no período das dispensas é facilmente recuperável no resto do dia.

Acresce que a trabalhadora ... acordou com ACT o horário que esta empresa lhe concede, o qual podia ser dilatado em mais 10 ou 15 minutos sem qualquer penalização para si, pelo que não se consegue perceber, agora, os avanços e recuos na questão. Mais acresce que a conduta da trabalhadora sobre este assunto se torna, a cada dia que passa, cada vez mais estranha e incompreensível, uma vez que no passado dia 2 de Maio a trabalhadora comunicou à encarregada geral que já não precisava de amamentar, e que a partir desse dia o deixava de fazer.

Do exposto resulta, estamos certos, que esta empresa não tratou de forma desigual e discriminatória a trabalhadora ...

Esta empresa sempre pautou a sua conduta pelo respeito dos direitos dos seus trabalhadores, cumprindo rigorosamente todas as normas legais atinentes. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O considerando 24 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa 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) estabelece: “(...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. A presente directiva não deverá prejudicar, por conseguinte, a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. A presente directiva também não deverá prejudicar a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado pela UNICE, CEEP e o ETUC. (...)”

2.1.1. Um dos considerandos gerais da DIRECTIVA 92/85/CEE DO CONSELHO de 19 de Outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) prevê no “(...) art.º 12.º “Defesa dos direitos” que “Os Estados-membros introduzirão na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da presente directiva exerça os seus direitos por via judicial e/ou, consoante as legislações e/ou práticas nacionais, por recurso a outras instâncias competentes (...)”.

2.1.2. Ainda esta Directiva considera a adopção de princípios no âmbito dos Estados Membros de que: “(...) que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;”) e que “(...) a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de trabalho e não deve afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres (...)”.

2.1.3. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa 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 determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.”*

2.1.4. A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da actividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);

b) *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;*

c) (...)

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de Trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade. (...)”.

2.3.2. No que à amamentação diz respeito o CT, prevê expressamente nos artigos 47.º sob a epígrafe *“Dispensa para a amamentação”* e 48.º *“Procedimento de dispensa para a amamentação”* regras claras que disciplinam e concretizam a execução deste primordial direito superior da criança, classificando como contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 47.º.



2.3.3. Dispõem assim estes artigos:

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1 – A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 – A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 – Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 – Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 – O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 – A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 – No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 – A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 – No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

5 – *Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.*

6 – *Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.*

7 – *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.*

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 – *Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a 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.*

2 – *Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:*

a) (...)”

2.4. Na sequência do exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com os pedidos formulados pela trabalhadora – quando a lei apenas exige comunicação da trabalhadora, por sua própria escolha, à entidade empregadora dos dois períodos distintos de uma hora cada um ou de um período que pode ir até 2 horas, em conformidade com o n.º do mencionado artigo do CT – verifica-se que no caso *sub judice*, há longos meses, nomeadamente desde Fevereiro de 2011, a trabalhadora tem tentado por todas as formas possíveis, até chegar à CITE, amamentar o filho em obediência do ritmo biológico da criança procurando conciliar a execução do trabalho na empresa ..., Lda, com o seu nobre e protegido direito legal de proceder à amamentação da criança, função que até ao momento não tem conseguido levar a bom termo, dado que esta entidade



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregadora, chegando a culpabilizá-la por não ser como as colegas, que têm acordado com os horários de amamentação fixados.

- 2.5.** Com esta actuação a entidade empregadora para além de se ter colocado na posição de infractor contra-ordenacional, ao violar consciente e premeditadamente as normas do Código de Trabalho atrás referidas, constituindo-se como autor de, pelo menos, uma contra-ordenação laboral grave, nos termos do disposto no mencionado n.º 7 do artigo 47.º, simultaneamente, ao impedir e dificultar o exercício do direito da amamentação da trabalhadora, obrigando-a a não exercê-lo como deveria, e ultrapassar os seus próprios limites, constituindo-se numa situação constrangedora de abuso – tal como vem definido no artigo 334.º do Código Civil, que prevê : “(...) É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito (...)”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE delibera que não deve ser colocado qualquer obstáculo a que a trabalhadora passe, de imediato, a amamentar o filho nos precisos termos em que comunicou pela primeira vez, ou seja, das 8 às 9 horas, e, das 16 horas 10 minutos às 17horas e 10 minutos da parte da tarde, fixando e adaptando o respectivo horário.
- 3.2.** A CITE delibera ainda remeter à ACT cópia do presente parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2011