

PARECER N.º 286/CITE/2014

Assunto: Dispensa para amamentação

Processo n.º 307 – QX/2014

I – OBJETO

1.1. Em 3.4.2014, CITE recebeu da trabalhadora ... uma queixa relativamente ao período de dispensa de trabalho para amamentação, contra a empresa ... Lda., nos seguintes termos:

Exma. Sra. Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

Venho por este meio denunciar a situação que está a acontecer entre mim e a minha Entidade Patronal, situação essa que passo a descrever e onde solicito a Vossa intervenção.

No dia 21 de outubro fui mãe, gozei a Licença de Maternidade de 150 dias, e tive de voltar ao trabalho no dia 20 de março. Antes da licença terminar, desloquei-me ao meu local de trabalho para informar a Entidade Patronal qual o horário que ia solicitar para usufruir da Licença de Amamentação. O horário que pretendia para usufruir da Licença de Amamentação era das 8:30h às 9:30h e das 17:00h às 18:00h, ao que a Entidade Patronal me respondeu que podia usufruir da licença no horário das 17:00h às 12:00h, mas que a outra hora era decidida por ele e por uma questão de teimosia, esta outra hora teria de ser gozada à hora de almoço, ou seja das 12:00h às 13:00h.

Uma vez que o meu filho se encontra no berçário na hora de almoço, neste horário não posso estar com ele, desta forma informei a Entidade Patronal que não estaria de acordo com este horário.

No dia em que regresssei ao trabalho, a Entidade Patronal, mandou-me sair às 12:00h e às 17:00h horas em que me encontro a usufruir da Licença de Amamentação, mas contra a minha vontade.

No dia 24 de março enviei uma carta a informar a Entidade Patronal que a partir de dia 3 de abril as horas em que ia estar ausente era das 8:30h às 9:30h e das 17:00h às 18:00h, horas essas em que ia gozar as horas da Licença de Amamentação. A Entidade Patronal, respondeu-me com uma carta exatamente igual à que eu tinha enviado mas com as horas das 12:00h às 13:00h e das 17:00h às 18:00h.

Por não estar de acordo com esta situação, venho solicitar a Vossa intervenção, uma vez que este horário segundo entendo é para benefício da mãe e do bebé e não para ser gozada em benefício da empresa ou quando a empresa entende. Em anexo, envio a carta enviada para a Entidade Patronal e a carta que rececionei.

Minha identificação:

...

1.2. A entidade empregadora, no exercício do contraditório, veio dizer o seguinte:

Na qualidade de entidade empregadora da queixosa temos a contrapor o seguinte:

- Após recebermos carta de 20 de março de 2014 com o horário pretendido pela ..., foi lhe enviada uma contra proposta à qual não nos respondeu e cumpriu o horário proposto, como tal, assumimos que tinha aceite a nossa proposta;*
- Em 24 de abril envia-nos uma 2a carta (que juntamos em anexo), dizendo que a partir do dia 2 de maio ia iniciar o horário por ela determinado, ao que respondemos (carta em anexo), sendo que continua a cumprir o horário que lhe foi proposto e não respondeu a nossa carta;*
- Como a lei é omissa na questão das horas, foi lhe por isso proposto o horário que neste momento cumpre, e que são dois períodos distintos de 1 h cada;*

- A hora de almoço da empresa é das 13 às 14,30h, como tal ela sai às 12h e regressa às 14,30h, pensamos que nada a impede de se deslocar ao berçário para estar com o filho.

Sem mais assunto, estamos ao dispor para qualquer esclarecimento.

Com os melhores cumprimentos

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O considerando 24 da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação) estabelece: “(...) 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 adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta. A presente diretiva não deverá prejudicar, por conseguinte, a Diretiva 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 diretiva também não deverá prejudicar a Diretiva 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 DIRETIVA 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 diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 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 diretiva 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 Diretiva considera a adoção 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 proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres (...)*”.

2.1.3. A Diretiva 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 atividade 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 Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção 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 República 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 efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(…) 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 atividade 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 atividade 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 proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(…) 1- *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 contraordenação grave a violação do disposto no artigo 47.º.

2.3.2.1. Dispõe assim o citado 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 atividade 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.

5 – Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

2.3.2.2. E o 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. (...)”

2.4. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria, a urgente situação da trabalhadora – que parece ter formulado a comunicação por várias vezes, sem sucesso – verifica-se que a entidade empregadora ao não permitir que a trabalhadora exerça o direito a amamentar, em obediência ao seu ritmo biológico e da criança, não está a contribuir, como lhe compete, para a necessária conciliação entre a execução do trabalho na empresa e o direito da trabalhadora a escolher quais os dois períodos em que amamenta as filhas, direito e missão consagrado na lei, na CRP e no âmbito da União Europeia, como referido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Nestas circunstâncias, tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade 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 nos precisos termos em que comunicou.

3.2. Deve assim, a entidade empregadora agir em conformidade com a presente deliberação, informando a CITE, no prazo máximo de 3 dias a partir da receção deste Parecer, sob pena de o processo ser remetido para a Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), para os devidos e legais efeitos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014