

PARECER N.º 343/CITE/2014

Assunto: Queixa apresentada por ... – trabalhadora lactante – Faculdade de ... – Universidade ... – Departamento de Matemática – Violação do Direito à dispensa para amamentação
Processo n.º 704 – QX/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da Prof^a Doutora ... – Titular da categoria profissional de professora Auxiliar a exercer funções no Departamento de Matemática da Faculdade de ... da Universidade ... (...) – uma queixa, nos seguintes termos, que aqui se transcreve.
- 1.2. “... (...) Professora Auxiliar com contrato por tempo indeterminado no Departamento de Matemática da Faculdade de ... da Universidade ... (...), vem por este meio, apresentar queixa contra a ... relacionada com a dispensa de amamentação da sua descendente ..., nascida a 24 de fevereiro de 2014”.
- 1.3. “As funções dos docentes do ensino superior visam a docência e a investigação. Na ... os docentes têm uma carga letiva de 9h de aulas semanais”.
- 1.4. “Deste modo, é meu entendimento, que as 10h semanais de dispensa de amamentação da minha descendente deverão incidir de modo proporcional sobre o trabalho de docência e o de investigação”.

- 1.5. “Assim, em ofício datado de 20/05/2014, foi por mim requerida a dispensa de amamentação da minha descendente, a ter início a 26 de junho de 2014, e que incluía 3h de redução ao da componente letiva”.
- 1.6. “A 17/07/2014 recebi um Ofício da Divisão de Recurso Humanos (DRH) solicitando documentação em falta nos termos da Lei n.º 7/2009. Tendo sido também solicitado parecer ao Presidente do Departamento de Matemática relativo à minha dispensa de amamentação”.
- 1.7. “Tendo em conta que a data de início da dispensa de 26/06/2014 se encontrava largamente ultrapassada e que o pedido não se encontrava de acordo com o Código de Trabalho, já que a dispensa havia sido requerida e não comunicada e não estavam devidamente estipulados os períodos em que pretendia usufruir das horas de amamentação, enviei no dia 21/07/2014, através de email, para a coordenadora do DRH, novo documento comunicando os termos da dispensa, desta vez com data de início a 1/09/2014, tendo em conta que gozo férias em agosto”.
- 1.8. “A 21/07/2014 a coordenadora do DRH acusou a receção do novo documento e informou-me que iriam considerar apenas as 2h diárias, por entenderem que não há direito a qualquer redução ao da componente letiva”.
- 1.9. “Acresce que em 2007 e em 2009, aquando do nascimento das minhas duas filhas mais velhas, a dispensa de amamentação de ambas incluiu uma redução da componente letiva de 3h semanais”.
- 1.10. “As 10h de dispensa de amamentação por semana correspondem a 25% do horário semanal de trabalho de um docente, isto se tivermos em conta que o horário dos docentes do ensino superior é de 40h e não de 35h. Aplicando o princípio da proporcionalidade, as 9h de aulas semanais deverão ser reduzidas em 25%, ou seja, em 2h15m. No entanto, e tendo em conta que as turmas na ... tem uma carga semanal de aulas de 2h ou

de 3h, e não devendo ser prejudicada neste meu direito, entendo que a redução da componente letiva deva ser feita por excesso e não por defeito”.

- 1.11.** “As funções de um docente do ensino superior incluem trabalho de investigação e docência. As atividades de docência incluem 9h de aulas semanais, atendimento aos alunos, preparação de aulas, correção de provas de avaliação e vigilâncias das mesmas, pelo que as 40h de trabalho semanal são divididas equitativamente entre ambas as funções, ou seja, 20h serão distribuídas pelas tarefas docentes e as restantes 20h destinadas a trabalhos de investigação”.
- 1.12.** “Se a dispensa de amamentação não incluir uma redução da componente letiva, as 10h de dispensa irão recair inevitavelmente sobre o trabalho de investigação, uma vez que o tempo necessário de preparação das aulas, atendimento aos alunos, correção de provas de avaliação e vigilância das mesmas se manterá inalterado, uma vez que continuarei a lecionar as habituais 9h de aulas semanais”.
- 1.13.** “Sendo assim, o tempo semanal que terei disponível para realizar atividades de investigação será reduzido em 10h semanais, ou seja em 50%, o que terá implicações nos trabalhos de investigação que desenvolvo e também na minha avaliação anual de desempenho na vertente de investigação deixando-me, claramente, numa situação desigual face aos restantes docentes. Veja-se em anexo o Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Docentes da ...”.
- 1.14.** Face ao exposto, apresento queixa contra a ... no que respeita a dispensa de amamentação da minha descendente pelo seguinte”.
- 1.15.** “A recusa da ... em conceder uma redução da componente letiva proporcional ao número total de horas da dispensa de amamentação, colocando-me claramente numa situação desfavorável relativamente aos

demais docentes no que respeita ao meu trabalho de investigação e à minha avaliação de desempenho na vertente de investigação”.

- 1.16.** “A demora por parte da ... em se pronunciar relativamente a dispensa de amamentação (o requerimento deu entrada na direção no dia 27 de maio e a recusa da redução da componente letiva foi-me comunicada a 21 de julho). Felizmente, este atraso não me impossibilitou de amamentar a minha descendente face às suas necessidades, porque neste período já não estavam a decorrer aulas, mas somente as avaliações finais dos alunos. Além do mais, estes quase dois meses que a ... demorou a responder ao meu requerimento, poderão inviabilizar que a resolução desta queixa esteja concluída até ao dia 1/09/2014, data em que terá início o ano letivo de 2014/15. Acresce que a demora poderá ter implicações na elaboração do meu horário para o 1º semestre do próximo ano letivo, uma vez que ainda não foi dada qualquer informação oficial ao conselho pedagógico sobre a minha intenção de usufruir da dispensa de amamentação”.
- 1.17.** “Deste modo concedo autorização à CITE para oficialiar a ... no sentido de obter os esclarecimentos que entenda por necessários à análise da minha queixa. Agradecia também urgência na resposta, se possível até ao dia 1/09/2014, de modo a que eu possa usufruir da minha dispensa de amamentação nos termos que se vierem a apurar como legais”.
- 1.18.** A CITE, em cumprimento do princípio do contraditório, solicitou à entidade empregadora, Departamento de Matemática da Faculdade de ..., através do Ofício n.º 1648/CITE/2014, de 31/07/2014, os esclarecimentos tidos por convenientes, quer de facto quer de direito, sobre a exposição supra mencionada, com a seguinte análise jurídica:
- 1.19.** O 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 atividade profissional com a vida familiar.

- 1.20.** O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial proteção 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.
- 1.21.** E que, de acordo com o artigo 47.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) a mãe que amamenta 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 se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho (artigo 48.º do Código do Trabalho).
- 1.22.** E que, a dispensa diária para amamentação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, não determinando, tal dispensa perda de quaisquer direitos e sendo considerada como prestação efetiva de trabalho (n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho) e como consequência a violação desta norma constitui contra ordenação grave, nos termos do n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho”.
- 1.23.** Em sequência, a profª Doutora ..., ora queixosa, vem, através de e-mail de 8/09/2014, juntar uma “Adenda” à presente queixa, nos seguintes termos.
- 1.24.** “Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., Professora Auxiliar com contrato por tempo indeterminado no Departamento de Matemática da Faculdade de ... da Universidade ... (...), venho por este meio, apresentar uma adenda à queixa enviada a 28/07/2014 contra a ... relacionada com a dispensa de amamentação da minha descendente ..., nascida a 24 de fevereiro de 2014”.

- 1.25.** “Em ofício datado de 20/05/2014, foi por mim requerida a dispensa de amamentação da minha descendente, a ter início a 26 de junho de 2014, tendo sido também solicitado 3h de redução da componente letiva”.
- 1.26.** “A 21/07/2014 fui informada que ... se recusa a conceder-me a redução da componente letiva, razão pela qual apresentei queixa à CITE enviada através de email no dia 28/07/2014. Deste modo, envio a presente adenda à queixa por forma a clarificar as razões pelas quais entendo ter direito à redução de 3 horas da componente letiva.
- 1.27.** “Todas as docentes do ensino não superior que estejam em situação de dispensa de amamentação tem direito a uma redução do horário de trabalho, nas suas componentes letiva e não letiva. Veja-se o ponto 2.1 da Circular n.º 6/05 da DGRHE que se envia em anexo (circular 06-2005.pdf). De acordo com o ponto 2.3 da mesma circular, uma docente que tenha um horário letivo com 9h deverá ter uma redução da sua componente letiva em 3h”.
- 1.28.** “A recusa por parte da ... em aceitar a redução da componente letiva, por mim solicitada, coloca-me numa situação de discriminação relativamente às demais docentes do ensino não superior. De facto, sinto-me discriminada no meu direito à dispensa de amamentação”.
- 1.29.** “A não diminuição da carga horária da componente letiva, mas apenas da componente não letiva individual, inviabiliza o direito à dispensa para amamentação, porque obriga a optar por uma de duas situações: primeira, fazer a preparação do meu trabalho para o dia seguinte inviabiliza a possibilidade de amamentar; segunda, se amamentar, terei igualmente que preparar o trabalho letivo do dia seguinte tendo forçosamente de o fazer fora do meu horário de trabalho. Qualquer das opções não me permite usufruir do meu direito de amamentação consagrado em lei”.
- 1.30.** “Sobre este ponto veja-se o vosso Parecer n.º 151/CITE/2010 nos pontos 2.38 e 2.39”.

- 1.31.** “Finalmente, considero também que a demora por parte da ... em me informar da recusa constitui motivo de discriminação e assédio aos meus direitos uma vez que, neste caso, não existe a possibilidade de ser ressarcida”.
- 1.32.** “(Note-se que o pedido foi feito a 27/05/2014 e a resposta dada a 20/07/2014).”
- 1.33.** Entretanto, em cumprimento do solicitado pela CITE, em sede de contraditório, a entidade empregadora, apresentou a sua resposta, através de Ofício datado de 16/09/2014, na qual impugna a versão dos factos denunciados pela ora queixosa Prof^a Doutora ..., invocando, para tanto, e em síntese que:
- 1.34.** “Em resposta à Carta apresentada por V. Exa., de 31 de julho de 2014, após terem sido pedidas informações ao Presidente do Departamento de Matemática e à Divisão de Recursos Humanos, vimos prestar os seguintes esclarecimentos”.
- 1.35.** “A Prof^a Doutora ... é Professora Auxiliar por tempo indeterminado no Departamento de Matemática desta Faculdade”.
- 1.36.** “Em 20 de maio de 2014, a docente requereu dispensa de amamentação com início a 26 de junho de 2014”.
- 1.37.** “Contrariamente ao que a docente refere (vide ponto 1.21.) a demora por parte da ... nada prejudicou a possibilidade de amamentar a sua filha até porque, a docente não refere, mas esteve de licença de maternidade não tendo naquele semestre a atribuição da lecionação de quaisquer aulas ou nas avaliações finais dos alunos.”
- 1.38.** “Tendo estado de férias no mês de agosto, no presente semestre, foram-lhe atribuídas 6 horas semanais de aulas (segundas-feiras, das 13h às 15h e sextas-feiras das 12h às 14h e das 15h às 17h)”.
- 1.39.** “O facto de apenas dar 6 horas semanais de aulas implica que, caso o serviço assim o exija, tenha um acréscimo de horário de lecionação de aulas no

próximo semestre. O que já foi comunicado à docente pelo Presidente do Departamento de Matemática”.

- 1.40.** “A ... tem mais de 8000 alunos e cerca de 520 docentes. Salvo raras exceções, nunca nenhum docente requereu redução de horário para amamentação ou sequer o horário flexível para trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos. Tal facto só pode significar que nunca tiveram tal necessidade pois, sempre que possível, os horários dos docentes são elaborados de acordo com as suas necessidades familiares”.
- 1.41.** “É entendimento da ... que, a docente apenas tem direito a duas horas diárias de redução do seu horário de trabalho”.
- 1.42.** “Nos termos do artigo 71.º do ECDU, os docentes prestam o número de horas que lhe for fixado pelo órgão estatutariamente competente da instituição, num mínimo de 6 e num máximo de 9 horas semanais. Para além da lecionação das aulas, o horário dos docentes universitários integra a componente relativa a serviço de assistência a alunos que em regra corresponde a metade do tempo para a lecionação de aulas. Para além disto, compete ainda aos docentes universitários realizar atividades de investigação (vide artigo 4.º do ECDU)”.
- 1.43.** “Conforme refere o Presidente do Departamento de Matemática no parecer que se anexa, os docentes da ... não têm horário previamente fixado, "não tendo o docente a obrigatoriedade comparência no local de trabalho num horário estabelecido, exceto nos períodos em que lhe for fixada a lecionação de aulas”.
- 1.44.** “Ora, nos termos do artigo 47.º do CT, "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.”
- 1.45.** “Parece-nos portanto, que a docente tem direito a duas horas diárias para amamentação da sua filha”.
- 1.46.** “Como já se referiu supra, os docentes universitários estão sujeitos a um período normal de trabalho de 40h. Dessas 40 horas, 9 horas (no máximo)

correspondem a lecionação de aulas pelo que, na proporção, não entendemos como pretende a docente ter uma redução de 3h semanais na lecionação”.

1.47. “Refira-se que não consta do processo individual da docente, ao contrário do que a mesma refere na queixa apresentada, qualquer pedido de licença para amamentação em 2009”.

1.48. “Solicitamos que, nos esclareçam sobre a redução no período de lecionação a que a trabalhadora tem direito bem como se lhe pode ser fixado um período de 9h de aulas no próximo semestre, comprometendo-se a ... a não marcar a lecionação de aulas nos períodos solicitados pela docente”.

1.49. Para melhor fundamentar a sua resposta a entidade empregadora, a ..., anexa Parecer do Senhor Presidente do Departamento de Matemática, nos seguintes termos.

1.50. “PARECER”

“Considerando que: o horário de trabalho de um docente universitário ao serviço da ... não está previamente fixado, não tendo o docente o dever de comparência no local de trabalho, exceto nos períodos em que lhe está fixado serviço de aulas (no máximo 9 horas semanais, durante no máximo 28 semanas por ano); considerando que, mesmo relativamente às (no máximo) 9 horas semanais de carga letiva, há na generalidade uma generosa flexibilidade de horário, e que o docente pode manifestar as suas preferências, sendo estas na generalidade atendidas pelos serviços da ...; considerando que, em minha opinião, o espírito da lei, relativa à dispensa para amamentação ou aleitamento, não é certamente o de garantir ao trabalhador o direito de trabalhar menos, mas o de ter disponibilidade laboral que lhe permita a amamentação do/a descendente (um direito de maior importância, não só pessoal, como coletivo); considerando que a flexibilidade laboral já referida de um docente do ensino superior pode permitir uma compatibilidade efetiva com os horários de amamentação (muito mais que os de um trabalhador com horário fixo, que se têm de deslocar todos os dias úteis ao local de trabalho, mesmo com a

dispensa que a lei lhe dá direito), é meu entendimento que o horário solicitado pela docente ..., bem como a dispensa da componente letiva, resulta de uma interpretação abusiva de uma lei que pretende garantir um direito ao trabalhador, o qual, no caso de um docente universitário, parece estar automaticamente garantido, como atrás explicado”

“É também meu entendimento, de acordo com a Informação DRH n.º 09 de 16/07/2014, que a dispensa diária, de marcação de qualquer serviço à docente universitária, em dois períodos de, no máximo 1 hora (a combinar com os serviços competentes da ..., de acordo com a lei), entre as 8 horas e as 20 horas, cumpre os requisitos exigidos nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 47.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro”.

“Gostaria ainda de realçar que sendo, em minha opinião, o pedido de (qualquer) redução da componente letiva resultante de uma interpretação abusiva da lei, mesmo que houvesse direito a tal redução, essa nunca seria de 3 horas (das 9 horas) semanais (durante 28 semanas/ano), nem de 2h15m (como posteriormente indicado), mas tão somente de cerca de 1h20m: considerando 5 semanas de férias anuais, e que a componente letiva decorre apenas em (no máximo) 28 semanas das 47 (=52-5) semanas de trabalho anual e considerando a proporção relativa a 2 horas diárias (as quais, refira-se, a lei refere ser "no máximo"), i.e. 25% do tempo semanal, obtemos $0,25 \times 28 / 47 \times 9 = 1,35h$, i.e 1h21m”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da

atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.1.1. A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que “compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria”. É ao que se passa.

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 UNICEF, CEEP e o ETUC. (...)”

2.1.2. 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 (...).”

2.1.3. 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 (...)”.

2.1.4. 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.

2.1.5. 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 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;

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

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

“(…) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 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 59.º 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.º 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. Cumpre salientar que, 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 fator de discriminação.

2.5. 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, proteção da

segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera **ou lactante**, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

2.6. Assim sendo, é dever da entidade empregadora afastar quaisquer indícios de discriminação por motivo de proteção na parentalidade.

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Visando a transposição dos referidos princípios constitucionais para a realidade do mundo, e dos direitos laborais, bem como a criação de mecanismos de atuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios, emitimos o competente parecer.

III – CASO CONCRETO

3.1. Resulta dos elementos que compõem este processo que a queixosa, Profª Doutora ..., a exercer funções no Departamento de Matemática da Faculdade de ... (doravante, designado ...), em 20/05/2014 requereu dispensa de amamentação com início a 26/06/2014, tendo sido igualmente solicitado 3 horas de redução da componente letiva.

3.2. No entanto, a entidade empregadora – A ... informou que iriam considerar apenas as 2h diárias, por entenderem que não há direito a qualquer redução da componente letiva e conforme alega a entidade na sua resposta à CITE “É

entendimento da ... que, a docente apenas tem direito a duas horas diárias de redução do seu horário de trabalho”.

- 3.3.** E alega a entidade empregadora que “os docentes universitários estão sujeitos a um período normal de trabalho de 40h. Dessas 40 horas, 9 horas (no máximo) correspondem a lecionação de aulas pelo que, na proporção, não entendemos como pretende a docente ter uma redução de 3h semanais na lecionação”.
- 3.4.** E defende ainda que “Nos termos do artigo 71.º do ECDU, os docentes prestam o número de horas que lhe for fixado pelo órgão estatutariamente competente da instituição, num mínimo de 6 e num máximo de 9 horas semanais. Para além da lecionação das aulas, o horário dos docentes universitários integra a componente relativa a serviço de assistência a alunos que em regra corresponde a metade do tempo para a lecionação de aulas. Para além disto, compete ainda aos docentes universitários realizar atividades de investigação (vide artigo 4.º do ECDU)”.
- 3.5.** Conforme refere o Presidente do Departamento de Matemática no parecer que se anexa, os docentes da ... não têm horário previamente fixado, “não tendo o docente a obrigatoriedade comparência no local de trabalho num horário estabelecido, exceto nos períodos em que lhe for fixada a lecionação de aulas.
- 3.6.** Ora, conforme melhor explica a queixosa, na sua petição, as suas funções de docente do ensino superior visam a docência e a investigação e tem uma carga letiva de 9h semanais.
- 3.7.** Alega a docente que “As funções de um docente do ensino superior incluem trabalho de investigação e docência. As atividades de docência incluem 9h de aulas semanais, atendimento aos alunos, preparação de aulas, correção de provas de avaliação e vigilâncias das mesmas, pelo que as 40h de trabalho semanal são divididas equitativamente entre ambas as funções, ou seja, 20h serão distribuídas pelas tarefas docentes e as restantes 20h destinadas a trabalhos de investigação”.
- 3.8.** E que “As 10h de dispensa de amamentação por semana correspondem a 25% do horário semanal de trabalho de um docente, isto se tivermos em conta que o horário dos docentes do ensino superior é de 40h. Aplicando o princípio da

proporcionalidade, as 9h de aulas semanais deverão ser reduzidas em 25%, ou seja, em 2h 15m. No entanto, e tendo em conta que as turmas na ... tem uma carga semanal de aulas de 2h ou de 3h, e não devendo ser prejudicada neste meu direito, entendo que a redução da componente letiva deva ser feita por excesso e não por defeito”.

- 3.9.** Argumenta assim a docente que “Se a dispensa de amamentação não incluir uma redução da componente letiva, as 10h de dispensa irão recair inevitavelmente sobre o trabalho de investigação, uma vez que o tempo necessário de preparação das aulas, atendimento aos alunos, correção de provas de avaliação e vigilância das mesmas se manterá inalterado, uma vez que continuarei a lecionar as habituais 9h de aulas semanais”.
- 3.10.** E que “Sendo assim, o tempo semanal que terei disponível para realizar atividades de investigação será reduzido em 10h semanais, ou seja em 50%, o que terá implicações nos trabalhos de investigação que desenvolvo e também na minha avaliação anual de desempenho na vertente de investigação deixando-me, claramente, numa situação desigual face aos restantes docentes. Veja-se em anexo o Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Docentes da ...”.
- 3.11.** Ora, é fácil de compreender que em 40 horas semanais a docente tem a sua atividade dedicada à lecionação, à investigação científica, reuniões, atendimento a alunos, preparação de aulas, correção de provas de avaliação e vigilâncias das mesmas.
- 3.12.** E que as 40h de trabalho semanal são divididas equitativamente entre ambas as funções, ou seja, 20h serão distribuídas pelas tarefas de docência e as restantes 20h destinadas a trabalhos de investigação.
- 3.13.** Contudo, também é fácil é de compreender que a redução para amamentação corresponde a 2h/dia, ou seja, 10h semanais. Num total de 40h, é 25% do tempo, dando um total de 30h de trabalho por semana.
- 3.14.** Na verdade, a redução semanal do horário de trabalho, tem aplicação prática no retirar de turma ou turmas à docente, em função da carga horária da disciplina

ministrada - que, no caso em análise da docente queixosa, a disciplina ministrada é de 3 horas - pelo que esta redução de turma/s tem implícita a redução de trabalho a nível individual (componente não letiva).

- 3.15.** Dito por outras palavras, quer o horário de atendimento aos alunos, quer o número de horas de preparação de aulas (componente não letiva) estão diretamente relacionadas com o número de horas letivas (componente letiva), donde não havendo redução na componente letiva nunca haverá redução nas funções da componente não letiva.
- 3.16.** Por outro lado, e tal como alega a Doutora ..., “aplicando o princípio da proporcionalidade, as 9h de aulas semanais deverão ser reduzidas em 25%, ou seja, em 2h 15 minutos. No entanto, e tendo em conta que as turmas na ... têm uma carga semanal de 2h ou de 3h, e não devendo ser prejudicada neste meu direito, entendo que a redução da componente letiva deva ser feita por excesso e não por defeito”.
- 3.17.** Aliás, é a própria Circular n.º 6/2005, de 18/05/2005 do Ministério da Educação, que a queixosa faz juntar, que disciplina esta situação, para os docentes da educação pré-escolar dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, quando no seu n.º 3.5. refere “Quando a carga horária das turmas, não se ajustar exatamente ao número de horas a retirar pela tabela, retiram-se por excesso e completa-se o horário com outras funções compatíveis.”
- 3.18.** Assim, uma vez que o Código do Trabalho (artigos 47.º e 48.º) não define se a redução de 2 horas é na componente letiva ou não letiva, o Ministério da Educação esclareceu, através da aludida Circular n.º 6/2005, de 18/05/2005, claramente, que esta dispensa se traduz numa redução de horário nas suas componentes letivas que necessariamente vai ter implicação direta na componente não letiva.
- 3.19.** Ora, a redução do horário para amamentação deverá ter reflexo na redução de horas que efetivamente constem no horário docente (tempo efetivamente passado na escola) a denominada prestação semanal de trabalho – ou seja, componente letiva (docência) e ou não letiva prestado na escola, mas não na componente não letiva

destinada a trabalho individual ou participação em reuniões de natureza pedagógica e investigação.

- 3.20.** Chegados a este ponto, há que dizer que este raciocínio e todo este percurso cognoscitivo são do conhecimento da entidade empregadora ..., pelo que não colhe a resposta que foi dada à CITE em que alegam “Como já se referiu supra, os docentes universitários estão sujeitos a um período normal de trabalho de 40h. Dessas 40 horas, 9 horas (no máximo) correspondem a lecionação de aulas pelo que, na proporção, não entendemos como pretende a docente ter uma redução de 3h semanais na lecionação”, pelo que a CITE sugere à entidade empregadora ..., como eventual solução, que perfilhe o entendimento vertido na aludida Circular do Ministério da Educação.
- 3.21.** Até porque, alega a docente, ora queixosa, e com razão, na sua adenda com o propósito de clarificar as razões pelas quais entende ter direito à redução de 3 horas da componente letiva, “Todas as docentes do ensino não superior que estejam em situação de dispensa de amamentação tem direito a uma redução do horário de trabalho, nas suas componentes letiva e não letiva. Veja-se o ponto 2.1 da Circular n.º 6/05 da DGRHE que se envia em anexo. De acordo com o ponto 2.3 da mesma circular, uma docente que tenha um horário letivo com 9h deverá ter uma redução da sua componente letiva em 3h”.
- 3.22.** E que “A recusa por parte da ... em aceitar a redução da componente letiva, por mim solicitada, coloca-me numa situação de discriminação relativamente às demais docentes do ensino não superior. De facto, sinto-me discriminada no meu direito à dispensa de amamentação.”.
- 3.23.** Compreende-se a alegação da docente de que “A não diminuição da carga horária da componente letiva, mas apenas da componente não letiva individual, inviabiliza o direito à dispensa para amamentação, porque obriga a optar por uma de duas situações: primeira, fazer a preparação do meu trabalho para o dia seguinte inviabiliza a possibilidade de amamentar; segunda, se amamentar, terei igualmente que preparar o trabalho letivo do dia seguinte tendo forçosamente de o fazer fora do

meu horário de trabalho. Qualquer das opções não me permite usufruir do meu direito de amamentação consagrado em lei”.

- 3.24.** Na verdade, a entidade ... reconhece que a docente, ora queixosa, tem direito a duas horas diárias para amamentação da sua filha, contudo ao não autorizar a redução da componente letiva, ou seja em retirar turmas (que podem ter uma carga semanal de 2h ou 3 horas), vai prejudicar a docente lactante na componente não letiva individual, pois esta necessita de fazer a preparação do seu trabalho para o dia seguinte, prejudicando assim o direito à amamentação.
- 3.25.** É claro que o espírito da lei ao atribuir à trabalhadora lactante o direito à dispensa para amamentação, não é certamente para depois obrigar a trabalhadora lactante a compensar o tempo da sua ausência, conforme artigo 65.º, n.º 2 do Código do Trabalho “a dispensa para (...) amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva do trabalho”.
- 3.26.** Assim, afastar a norma do artigo 65.º do Código do trabalho sem qualquer fundamentação razoável, sempre se dirá que na dúvida, os direitos devem prevalecer sobre restrições – In dubio pro libertate em homenagem ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e em harmonia com os artigos 18.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.27.** Tem sido entendimento, e bem, do Ministério da Educação, veja-se a Circular n.º 6/2005 de 18/05/2005, que a dispensa para amamentação e ou aleitação no caso das docentes da educação pré-escolar dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, deve ocorrer no horário registado – componente letiva – e não na componente não letiva individual.
- 3.28.** Esclarece ainda a aludida Circular que “Quando terminar a aleitação ou amamentação, são novamente atribuídas as horas que haviam sido retiradas ao horário cessando a substituição, a não ser que razões de ordem pedagógica aconselhem a outra solução”.
- 3.29.** Chegados aqui, sempre se dirá que, efetivamente a entidade empregadora ... não coartou o direito à docente de gozar a sua dispensa para amamentação,

apenas o seu gozo poderá vir a ser exercido de uma forma irregular, pelo facto de a ... não possibilitar à trabalhadora escolher em que período da componente letiva pretende reduzir a sua carga horária, sendo que, no caso em concreto, poderá ser (3) três horas, tendo em conta que as turmas na ... têm uma carga semanal de aulas de 2h ou 3h, podendo a redução ser feita por excesso e não por defeito se ultrapassar as 2h (como é o caso, 2h 25m) e claro completar-se o horário (leia-se da componente não letiva) com outras funções compatíveis, designadamente atendimento a alunos, reuniões, etc.

- 3.30.** Com efeito, se é certo que compete ao empregador determinar, dirigir e orientar a atividade do/a trabalhador/a que se lhe encontra subordinado/a, que trabalha sob as ordens, direção e fiscalização do empregador (artigo 11.º do Código do Trabalho), não deve olvidar-se que o poder de direção de que goza o empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o/a trabalhador/a enquanto cidadão/cidadã, 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).
- 3.31.** Cumpre dizer que o objetivo 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 a própria entidade ... que reconhece que a docente, ora queixosa, tem direito à dispensa para amamentação, apenas o exercício do mesmo foi autorizado de uma forma irregular e que não se está na presença de uma recusa expressa do exercício desse direito – e, caso ela ocorra, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição.
- 3.32.** 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.

- 3.33.** 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.
- 3.34.** 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.
- 3.35.** Não permitir à mãe trabalhadora lactante, in casu, determinar em que período da componente letiva ou da componente não letiva 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.
- 3.36.** 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.
- 3.37.** 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.
- 3.38.** 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 letiva (3 horas/turma) mas apenas da componente não letiva 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 conseqüentemente não poder amamentar.
- 3.39.** Recordando, o que já supra foi referido, o número de horas destinadas ao atendimento aos alunos, quer o número de horas de preparação de aulas, estão diretamente relacionadas com o número de horas letivas, e o simples facto de

não haver redução na componente letiva nunca haverá redução na componente não letiva, porquanto, ficará sempre prejudicada a componente não letiva destinada a trabalho individual (investigação, preparação de aulas), visto que de uma maneira camuflada será obrigar a docente a fazer uma compensação no horário destinado ao seu trabalho de investigação, preparação de aulas, etc.

- 3.40.** 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 aspetos mais importantes da relação jurídico-laboral.
- 3.41.** Para assegurar o exercício desse direito, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial proteção à parentalidade e aos/às trabalhadores/as que se encontram no gozo das dispensas para aleitação ou amamentação.
- 3.42.** 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 afetada a sua relação de trabalho.
- 3.43.** 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 e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, (lei orgânica da CITE), e considerando todo o exposto, 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 parentalidade.

- 3.2.** Nestas circunstâncias, tendo em conta que a entidade empregadora FACULDADE DE ... – Universidade ... deve proporcionar à trabalhadora, ora queixosa, Professora Doutora ..., 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 a amamentar a sua filha nos seus precisos termos em que comunicou, sugerindo-se à entidade que perfilhe a solução preconizada na Circular n.º 6/2005, de 18/05/2005, emitida pelo Ministério da Educação.

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