

PARECER N.º 286/CITE/2015

Assunto: Queixa por não pagamento da dispensa de amamentação
Processo n.º 438/QX/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 30/3/2015, uma queixa apresentada pela trabalhadora ..., engenheira, trabalhadora da empresa ..., Lda. dizendo que:
- 1.2. *Trabalho com contrato de trabalho por contrato sem termo para a empresa ..., Lda., desde 1 de junho de 1997 exercendo as funções de ..., atualmente com a categoria profissional de Técnico de grau I B.*
- 1.3. *Em outubro de 2012 fui mãe, e até ao presente momento mantenho a amamentação da minha filha, sendo por conseguinte uma trabalhadora lactante que cumpre com as suas obrigações de informação à sua entidade patronal e entrega periodicamente atestados médicos a atestar a manutenção desta situação.*
- 1.4. *Confere-me a lei o direito a gozar de uma dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, que pode ser gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, estando acordado com o meu empregador o gozo da dispensa para amamentação entre as 9 horas e as 10 horas no período da manhã, e as 17 horas e as 18 horas no período da tarde.*

- 1.5. *Sucedo porém, que a minha empresa com uma explicação verbal com a qual discordo passou a descontar-me a partir de novembro de 2014 verbas que respeitam às horas de amamentação diária a que, por lei tenho direito, tendo sofrido já diretamente prejuízos que ascendem a € 1.140,10.*

- 1.6. *Valores esses, cujo pagamento venho reclamando por via dos e-mails que envio frequentemente à minha entidade patronal, designadamente em 14 de julho de 2014, em 9 de setembro de 2014, em 7 de outubro de 2014, em 18 de novembro de 2014, em 10 de dezembro de 2014, em 7 de janeiro de 2015 e em 10 de fevereiro de 2015.*

- 1.7. *Apesar da minha insistência, não obtive qualquer justificação plausível aos emails enviados ao meu empregador, nem vislumbro qualquer alteração na sua postura relativamente a esta questão.*

- 1.8. *A atuação da minha entidade patronal viola ostensivamente o Código do Trabalho, designadamente o estatuído no artigo 47.º e o previsto no artigo 33.º, que elege a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, garantindo-lhe por conseguinte a proteção da sociedade e do Estado no exercício dos direitos correspondentes.*

- 1.9. *Perante a queixa, a CITE solicitou à entidade patronal que se pronunciasse sobre o assunto, tendo respondido o seguinte:*
 - 1.9.1. *Em conformidade com a lei nomeadamente ao estipulado no regime de proteção de parentalidade e aos preceitos citados por V/ Exas, nada temos a opor.*

- 1.10. *Contudo, também estipula o art.º 48.º do Cód. Trabalho que a trabalhadora que amamente o filho para além do 1º ano de vida gozará da dispensa para a amamentação comunicando ao “empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa... devendo apresentar atestado médico...*
- 1.11. *Com efeito, a trabalhadora para além do 1º ano de vida da sua filha, agindo de má-fé, uma vez que se revela tão conhecedora dos seus direitos, nunca apresentou um atestado médico, mas sim uma declaração de uma médica a declarar que a Senhora em causa se encontrava a amamentar a sua filha.*
- 1.12. *Sendo certo que, durante todo o período de tempo a entidade empregadora confiou na sua trabalhadora e agindo de boa-fé sempre lhe pagou as suas dispensas para a amamentação à sua filha.*
- 1.13. *Porém, quando verificou que aquela declaração apresentada pela trabalhadora não era válida por não ser um atestado médico, efetuou os devidos descontos, conforme preceitua, também, a supra citada Lei.*
- 1.14. *Por outro lado, também estipula a lei que a funcionária lactante tem direito a um horário reduzido e ao salário correspondente às horas trabalhadas, sem perda de direitos e que a apresentação do atestado médico lhe permite receber do Estado a “prestação efetiva” das horas que não trabalhou e foi por isso que lhe foram descontadas essas horas. É assim que devemos proceder ou não?*
- 1.15. *Acresce ainda que, a empresa poderá receber da sua trabalhadora as horas que esta beneficiou por conta de ser uma trabalhadora lactante, tendo esta justificado tal situação com uma declaração inválida? Agradecemos tais esclarecimentos com a maior brevidade possível.*

- 1.16.** A esta carta da entidade empregadora foi dada a seguinte resposta através do ofício nº 1164/CITE/2015:
- 1.16.1.** *É considerada trabalhadora lactante, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.*
- 1.17.** *Assim, e nos termos previstos nos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, a mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação. Essa dispensa diária é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, devendo ser apresentado atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.*
- 1.18.** *As dispensas para amamentação não implicam a perda de quaisquer direitos e são consideradas prestação efetiva de trabalho (n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho).*
- 1.19.** *Pode constituir contra ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.*
- 1.20.** *Neste sentido, e tal como foi referido o direito à dispensa diária para amamentação pode ser exercido após decorridos 10 dias da comunicação em como a trabalhadora amamenta o/a filho/a, acompanhada de atestado médico após o primeiro ano do/a filho/a.*

- 1.21.** *Tal dispensa não implica a perda de quaisquer direitos, designadamente, a retribuição, que é devida pelo empregador.*
- 1.22.** *É assim, inequívoco, que não existe subsídio a atribuir pela Segurança Social no âmbito da proteção social da parentalidade em caso de amamentação/aleitação, uma vez que não há perda de retribuição pelo que não existe direito à atribuição de qualquer subsídio substitutivo dessa perda.*
- 1.23.** *No que respeita à exigência legal de apresentação de atestado médico comprovativo da amamentação e de acordo com os documentos juntos ao processo pela trabalhadora verifica-se que a sua filha nasceu no dia 16.10.2012, tendo completado o primeiro ano de vida a 16.10.2013.*
- 1.24.** *Constam, ainda, do processo, treze documentos atestando/declarando que a trabalhadora amamenta a filha, designadamente:*
- *Dez atestados médicos, datados de 21.10.2013; 11.02.2014; 29.04.2014; 24.07.2014; 11.11.2014; 27.11.2014; 12.12.2014; 8.01.2015; 9.02.2015; 5.03.2015 emitidos pelo Ministério da Saúde que atestam que a trabalhadora amamenta a sua filha;*
 - *Três declarações médicas em como a trabalhadora amamenta a sua filha, datadas de 23.04.2013; 19.03.2014 e de 8.10.2014, a primeira emitida pelo ...*
- 1.25.** *Face ao que antecede, a trabalhadora comprovou, nos termos da lei, que amamenta a filha pelo que tem direito a dispensa diária para o efeito, não perdendo quaisquer direitos, designadamente, a retribuição que lhe é devida pelo empregador.*

1.26. *Neste sentido, solicita-se a V. Exas., com a maior brevidade, indicação sobre a regularização da situação relatada pela trabalhadora.*

1.27. Decorrido o prazo de 10 dias determinado à empresa, esta, nada disse.

II – APRECIÇÃO

2.1. O artigo 47.º n.º 1 do Código do Trabalho determina que *a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito durante o tempo que durar a amamentação.*

2.2. Por outro lado, o artigo 65.º, n.º 2 do Código do Trabalho determina que *a dispensa para a amamentação não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.*

2.3. Determina ainda o artigo 48.º n.º 1 que *a trabalhadora deve comunicar ao empregador, 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.*

2.4. Analisados os documentos apresentados pela trabalhadora, assim como a resposta da entidade patronal, não restam dúvidas de que a trabalhadora deve ser considerada lactante, incluindo para além do ano do filho, visto ter apresentado atestado médico datado de 21/10/2013, por altura em que o seu filho perfez um ano de idade.

- 2.5. Assinale-se que, para além da referida (artigo 48.º n.º 1), não existe qualquer outra disposição legal que imponha a apresentação de atestado médico comprovativo de que a trabalhadora continua a amamentar.
- 2.6. Portanto, a entrega de todos os outros documentos referidos no ponto 1.24. deste parecer pela trabalhadora à sua entidade patronal, informando-a de que a *amamentação se mantém*, deve ser entendida, não como resultante de uma concreta obrigação legal da trabalhadora, mas de uma disponibilidade para a prestação de um esclarecimento documentado à entidade patronal, independentemente de o documento de suporte se designar “*declaração*” ou “*atestado*”, com a segurança de que, tanto num caso como no outro, eles são, indubitavelmente, assinados por médico.
- 2.7. Nestes termos, considera-se que a trabalhadora ... tem direito ao pagamento dos períodos de tempo referentes às dispensas para amamentação. Uma vez que a entidade patronal não efetuou esse pagamento, verificam-se indícios da prática da contraordenação prevista no artigo 65.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera emitir o seguinte parecer:

- a) A trabalhadora ... tem direito ao pagamento dos períodos de tempo referentes às dispensas para amamentação, enquanto ela se verificar, devendo a sua entidade patronal, ... Lda. proceder ao seu pagamento de forma imediata.
- b) Notificar as partes do presente parecer.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- c) Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho para procedimento inspetivo.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.