

## PARECER N.º 261/CITE/2016

**Assunto:** Dispensa para amamentação – Prática discriminatória relativa à determinação dos períodos de dispensa para amamentação  
Processo n.º 765 – QX/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.04.2016 exposição do mandatário da trabalhadora ..., conforme se transcreve:

*“Assunto: Violação do direito à dispensa para amamentação ou aleitação pela Delegação ... do ...*

*Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ..., casada, Cartão de Cidadão N.º ..., Número de Identificação Fiscal ..., com domicílio profissional sito à Rua ..., N.º ..., ... Lisboa, Assistente de ... a exercer funções na Delegação do ... do ..., vem nos termos e para os efeitos da alínea e) do artigo 3.º da Lei Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, expor e requerer a V. Exa. o seguinte:*

*1) Por requerimento de 18-11-2015 a ora requerente, por reunir os quesitos do artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho (doravante CT) aplicável ao presente caso ex vi alínea d) do número um do artigo 4.º da Lei n.º 35-2014 de 20 de junho, apresentou na Delegação do ... do ... (doravante ...) pedido de dispensa para amamentação ou aleitação, cfr. Documento n.º 1 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

*2) Vindo aquele ser autorizado por despacho da Diretora da Delegação do ... do ... mas sujeito a apresentação posterior do horário laboral pretendido pela trabalhadora nos termos do artigo 48.º do CT.*

3) *Na sequência de tal apresentação seria proferida decisão de indeferimento por Despacho da Diretora da Delegação do ... datado de 29-01-2016.*

4) *Indeferimento fundado no facto do horário pretendido para as quartas-feiras violar o artigo 47/3.º do CT (a dispensa deve ser gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada) e ainda por ser incompatível com o bom funcionamento do serviço, cfr. Documento n.º 2 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

5) *Apresentado novo horário laboral mais consentâneo com a letra do número três do artigo 47.º do CT, seria o mesmo deferido em 15-02-2016 mas com a condição de, diferentemente do pretendido pela trabalhadora, o horário de entrada às quartas-feiras ser às nove da manhã e não às oito, o que sempre implicaria que a saída fosse ao meio dia e não às onze horas conforme era o desiderato da requerente, cfr. Documento n.º 3 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

6) *Cerceando aqueles despachos de forma indubitável, como veremos, o direito da ora requerente à dispensa para amamentação ou aleitação e não tendo o ... respondido sequer à interpelação de 1 de abril de 2016 premente se torna a presente participação a V. Exa.*

*Senão vejamos,*

7) *Como é consabido a dispensa para amamentação ou aleitação prevista no artigo 47.º do CT insere-se na subsecção IV daquele Código que rege toda a proteção ao trabalhador em virtude uma situação de parentalidade, que é, nas palavras do legislador, um valor social eminente e portanto justificador destas “prorrogativas” laborais funcionalizadas.*

8) *De igual modo, prevê a Constituição da República Portuguesa na alínea c) do número dois do artigo 59.º (Direitos dos Trabalhadores) que: “Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente (...) a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto (...)”, sendo ainda de chamar à colação o artigo 36.º do Constituição que garante a todos o direito de constituir família.*

9) *Sendo o ..., nos termos do número um do artigo primeiro do Decreto-Lei n.º .../2012 de ... - Lei Orgânica do ..., um “instituto público de regime especial, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e*

*financeira e de património próprio” sempre será de aplicar aqui a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — cfr. artigo 1.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.*

*10) Que, e dada a proteção constitucional da parentalidade, naturalmente também acautela os direitos dos trabalhadores com um vínculo laboral público remetendo — alínea d) do número um do artigo quarto da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho — nestas matérias para a regulação do Código do Trabalho.*

*11) Sendo inegável a proteção do trabalhador numa situação de parentalidade, mais concretamente na amamentação ou aleitamento, não é menos certo que o legislador procurou sopesar aquele direito fundamental com os interesses da entidade patronal (maxime que o gozo daquelas prerrogativas não impeça ou dificulte consideravelmente o funcionamento do serviço) procurando-se assim uma dispensa assente no consenso entre trabalhador e entidade patronal: “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.” (número três do artigo 47.º do CT).*

*12) Ora essa lógica do consenso que atravessa todo o Direito Laboral e que aqui tem previsão expressa foi inequivocamente obliterada pela Delegação do ... do ...*

*13) Pois o primeiro despacho ao recusar o horário proposto pela trabalhadora para as quartas-feiras, e que se traduzia numa cumulação do período de duas horas da dispensa somente no período da manhã em virtude de durante as tardes prestar serviço no Gabinete ... da ..., não acautelou devidamente aquela ressalva da repartição da dispensa em dois períodos poder ser afastada por uma solução consensual.*

*14) Dito de outro modo, a Delegação do ... do ... pura e simplesmente, e escudando-se numa leitura procustiana e redutora do preceito legal, fixou de forma unilateral a forma como seria gozada a dispensa às quartas-feiras.*

*15) Mais! A recusa do horário pretendido pela trabalhadora deveria naturalmente ser fundamentada o que porém não ocorreu.*

*16) Veja-se neste sentido a regulação mais precisa para o direito congénere à dispensa para amamentação e aleitação e que está previsto no artigo 56.º do CT: o direito a um horário flexível para trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da*

idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

17) Daquele preceito resulta líquido que o empregador só pode recusar uma flexibilização do horário com base nas razões elencadas no número dois do artigo 57.º do CT: a) exigências imperiosas do funcionamento da empresa e b) na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o que sempre obrigará a remessa de tal decisão negativa para avaliação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sendo que se aquele aval for negativo à pretensão do empregador, este só pode recusar a flexibilização do horário após decisão judicial favorável aos seus intentos (números cinco, seis e sete do artigo 57.º do CT).

18) Ora, se este horário flexível só pode ser recusado por razões tão imperiosas, e se este direito só surge gozados que foram todos os que o precedem: licença parental (artigo 40.º do CT); dispensa para amamentação e aleitação (artigo 47.º do CT) e licença parental complementar (artigo 51.º do CT) facilmente se compreenderá que o horário apresentado para aleitação ou amamentação não pode ser negado por razões de menor importância como as elencadas no número dois do artigo 57.º do CT sob pena de deturpar-se todo o espírito da Lei em matéria de parentalidade.

19) Outro entendimento, de resto, para além de ser contrário ao elemento sistemático e teleológico, violará a própria jurisprudência superior, pois conforme pode ler-se (ainda à luz do anterior CT) no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08-05-2012 (Relator Sampaio Gomes): “Como refere Catarina Carvalho (A proteção da Paternidade e da Maternidade no novo Código do Trabalho, RDES, 2004, ano XLV, pág. 41 e ss), na falta de acordo entre entidade patronal e trabalhadora parece que não poderá, de modo algum, ser o empregador a fixar estes períodos de acordo com as conveniências da empresa. Como refere nesse estudo, citado também por Júlio Vieira Gomes (Dt.º do Trabalho, Vol. 1, pág. 447) “(...) a alimentação da criança não pode secundarizar-se em função dos interesses empresariais”. Daqui decorre que o horário de trabalho estabelecido pelo empregador há de respeitar as necessidades de amamentação do lactante, sofrendo as compressões que se imponham, de acordo com o regime fixado no art.º 73.º, n.º 2 supra referido. Na ausência de acordo entre as partes, a Autora tinha direito à dispensa diária de dois períodos distintos, cada um deles com a duração máxima de 1 hora. E esses

*períodos terão que respeitar as necessidades de amamentação da criança, sob pena de se frustrar a finalidade para que essas dispensas são concedidas.”.*

*20) Assim, o indeferimento da Entidade Patronal de 29-01-2016 padece in limine de parca fundamentação, redundando numa restrição mesmo que parcial do direito da trabalhadora.*

*21) E uma restrição sem um fundamento legítimo, não se podendo aceitar considerações vagas e genéricas como a do “bom funcionamento do serviço”, quando, como já se viu, em matéria de flexibilização de horário a trabalhador com responsabilidades parentais só pode aquela ser recusada com o argumento de exigências imperiosas de serviço e não com o mero bom funcionamento (onde se escora o despacho de 29-01-2016).*

*22) Por outro lado, não poderá proceder o argumento, inerente à comunicação daquele despacho, de que aquela cumulação não seria possível em virtude de nas tardes de quarta-feira a ora requerente não prestar trabalho na Delegação do ... do ... mas sim no Gabinete ...da ...*

*23) De facto tal argumento parece assentar no olvido de que aquele Gabinete ... está sob tutela do ... e a fortiori da Delegação do ... do ....*

*24) Resultando tal entendimento cristalino quer do Despacho n.º .../2010 de ... que procedeu à instalação daquele Gabinete ... bem como do artigo 2.º da Lei Orgânica do ... (Decreto-Lei n.º .../2012, de ...) onde se poder ler que “O ... é um organismo central com jurisdição sobre todo o território nacional” e que “tem sede em Coimbra, dispondo de serviços desconcentrados, denominados delegações, no Porto, Coimbra e Lisboa, na dependência dos quais funcionam os gabinetes ...”.*

*Mais,*

*25) Por idênticas razões não se poderá igualmente acatar o deferimento parcial inerente ao despacho de 15-02-2016.*

*26) Com efeito, e não obstante a requerente ter vindo prescindir da cumulação da dispensa nas manhãs de quarta-feira, requerendo somente o gozo de uma hora, mesmo assim o deferimento seria condicionado à entrada ao serviço não às oito horas da manhã, como pretendido, mas às nove.*

*27) Condição que procurou acatar a informação do Diretor de Serviços de que a entrada mais consentânea às conveniências do serviço deveria ser às nove da manhã e não às oito e a saída às doze em vez das onze horas.*

28) *Mais uma vez, não só é a decisão parcamente fundamentada e assente em considerações vagas e que, como já se viu, não são suficientes para a restrição de um direito como o sub judice.*

29) *Como não se pode deixar de sublinhar que é no mínimo estranho a consideração de que a entrada da trabalhadora às oito horas e saída às onze horas seria pouco conveniente, quando no horário anterior à situação de parentalidade, a entrada era às oito horas da manhã e a saída ao meio dia.*

30) *Como tal e sendo a proposta de horário da trabalhadora consubstanciável no horário praticado anteriormente e que se pressupunha naturalmente ser “conveniente ao serviço” não se pode igualmente aceitar o fundamento deduzido.*

31) *Prevendo a alínea e) do artigo 47.º do CT que a violação do estatuído naquele preceito sempre implicará a prática de uma contraordenação grave informa-se, desde já, a V. Exa. que o presente caso foi igualmente participado às entidades competentes em matéria inspetiva nos termos do número dois do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.*

32) *Mas prevendo igualmente a alínea e) do artigo 3.º da Lei Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que é atribuição daquele órgão “apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas (...) indiciadoras de violação de disposições legais (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” e atenta ainda à mobilização feita do disposto no artigo 56.º e ss. do CT, requer-se igualmente a V. Exa. que sejam desencadeados os devidos procedimentos com vista à efetivação do direito ora em crise e, por essa via, estabelecido um horário consentâneo aos ditames da Lei.*

#### *Prova Documental*

*Documento n.º 1 - Pedido de 18 de novembro de 2015 de dispensa para amamentação.*

*Documento n.º 2 - Despacho da Diretora da Delegação do ... do ... de 29-01- 2016 e comunicação de 29-01-2016.*

*Documento n.º 3 - Despacho da Diretora da Delegação do ... do ... de 15-02- 2016.*

*Documento n.º 4 - Interpeleção à Delegação do ... do ... de 1 de abril de 2016.*

*Junta: 4 (quatro) documentos e Procuração.*

*Pede e espera deferimento,*

*O Advogado.”*



1.2. Em 21.04.2016, a CITE respondeu à exposição apresentada, conforme se transcreve:

*“Na sequência da exposição de V. Exa., recebida nesta Comissão em 15/04/2016 e à qual foi dada a melhor atenção cumpre informar o seguinte:*

*A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*No âmbito das suas atribuições esta Comissão presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*Na qualidade de mandatário da trabalhadora ..., veio V. Exa. expor à CITE que a referida trabalhadora comunicou à sua entidade empregadora, em 18/11/2015, a dispensa para amamentação, nos termos previstos no artigo 47.º do Código do Trabalho “até ao dia 10 julho de 2016, uma hora no início e uma hora no final da jornada laboral diária.”, tendo em 22/01/2016 indicado, para o dia de quarta feira um período para amamentação das 8.00h às 9.00h e um segundo período das 11.00h às 12.00h, sendo que nesse dia tem um horário de trabalho entre as 8.00h e as 12.00h.*

*De acordo com a documentação remetida e em 1.02.2016 a trabalhadora indicou, para as quartas-feiras, apenas um período para amamentação entre as 11.00h e as 12.00h. Nos restantes dias de trabalho a trabalhadora presta 9.00h de trabalho diário e goza a dispensa para amamentação entre as 8.00h e as 9.00h, num primeiro período e entre as 17.00h e as 18.00h, num segundo período.*

*Tendo havido oposição da entidade empregadora em conceder dois períodos de amamentação às quartas-feiras ou um período entre as 11.00h e as 12.00h, é solicitado à CITE que desencadeie os procedimentos necessários para a efetivação do direito à amamentação, nos termos da lei.*

*No âmbito da questão suscitada importa esclarecer o seguinte:*

*Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho, para efeitos de dispensa para amamentação a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o/a filho/a, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.*

*Neste sentido, a trabalhadora deverá comprovar o seu estado de lactante quando inicia o gozo do direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, como forma de adquirir a designação de trabalhadora lactante e no caso da dispensa para amamentação se prolongar para além do primeiro ano do/a filho/a.*

*Conforme previsto no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.*

*Constitui contraordenação grave a violação do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho, designadamente, o previsto no referido n.º 3 do citado normativo.*

*A dispensa para amamentação não se confunde com a redução do horário de trabalho porquanto, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, a dispensa para amamentação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, constituindo contraordenação grave a violação deste normativo.*

*Importa ainda informar ser doutrina desta Comissão, designadamente, referida no Parecer n.º 51/CITE/2009, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) que: “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. 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.*

*Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde 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.”.*

*Mas, tal como referido supra, nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho, a mãe que amamente o filho/a tem direito a uma dispensa diária que é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo, se outro regime for acordado com o empregador.*

*Ora, tal como determinado no n.º 5 do artigo 47.º do Código do Trabalho, se a trabalhadora trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho ( diário ), não podendo ser inferior a 30 minutos, raciocínio que apenas deve ser efetuado nas situações em que a trabalhadora exerce as funções menos horas do que exerceria no seu dia de trabalho normal numa situação comparável.*

*Para um período normal de trabalho diário cujo limite máximo é o previsto no n.º 1 do artigo 203.º do Código de Trabalho ou no n.º 1 do artigo 105.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LGTFP) - 8 horas/dia – a dispensa diária terá dois períodos, cada um com a duração máxima de uma hora.*

*Não estando legalmente previsto o aumento da dispensa diária para amamentação, nos casos de regimes especiais de duração de trabalho diário superior a oito horas, a trabalhadora lactante está dispensada de prestar trabalho organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado e não está*

*obrigada a prestar trabalho suplementar, se tal for necessário para a sua saúde ou para a da criança (artigos 58.º e 59.º do Código do Trabalho).*

*Em regra, para o cálculo do período normal de trabalho diário não é considerado o intervalo de descanso (n.º 1 do artigo 203.º e n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho; n.º 1 do artigo 105.º e n.º 1 do artigo 109.º da LGTFP).*

*Assim, competindo à trabalhadora indicar quais os períodos em que amamenta o/a filho/a, no respeito pelo ritmo biológico e de acordo com as determinações estabelecidas no artigo 47.º do Código do Trabalho, nos dias em que a prestação de trabalho for inferior ao limite legal determinado – 8.00h/dia – deverá ser reduzida a dispensa na proporção desse período normal de trabalho diário, não podendo ser inferior a 30 minutos.*

*Para os dias em que a trabalhadora presta mais de 8.00h de trabalho deverá ser exercido o direito à dispensa de prestar o trabalho sujeito a esses regimes especiais de duração, conforme o previsto nos artigos 58.º e 59.º do Código do Trabalho.*

*Na hipótese da trabalhadora não querer exercer o direito à dispensa destes regimes especiais, tal não lhe confere o direito ao gozo de dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, nos dias em que o seu período normal de trabalho diário seja inferior a 8.00h, nem lhe confere o direito a mais que dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, nos dias que que o seu período normal de trabalho diário seja superior a 8.00h.*

*Poderá constituir contraordenação grave a violação dos normativos referidos, conforme previsto no n.º 7 do artigo 47.º do Código do Trabalho, sendo competente para o procedimento contraordenacional a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou o serviço com competência inspetiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador publico em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), conforme não exista ou exista vínculo de emprego público.*

*A violação dos normativos referidos poderá, ainda, constituir prática discriminatória caso a entidade empregadora obste a que seja a trabalhadora lactante a determinar o momento em que amamenta, conforme doutrina desta Comissão ínsita no Parecer n.º 51/CITE/20009 e, mais recentemente, no Parecer n.º 154/CITE/2016.*

*Em face do exposto e no que respeita ao período de amamentação indicado pela trabalhadora em 1.02.12016, para as quartas-feiras entre as 11.00h e as 12.00h, caso o mesmo não se encontre a ser gozado poderá V. Exa., na qualidade de mandatário da trabalhadora, autorizar expressamente a CITE a contactar a entidade empregadora, no cumprimento do princípio do contraditório.*

*Por último, informa-se que se encontra disponível uma calculadora para amamentação, no sítio da CITE em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), na qual poderá introduzir os valores **diários** relativos aos minutos das prestações de trabalho a tempo completo e da prestação de trabalho a tempo parcial, e assim, calcular a dispensa diária a que a trabalhadora terá direito.*

**1.3.** Em 29.04.2016, o mandatário da trabalhadora, em resposta ao N/Ofício n.º 980/2016, de 21.04.2016, veio solicitar o seguinte:

*“Assunto: Dispensa para amamentação.*

*Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ..., requerente, melhor identificada no processo em epígrafe, na sequência do ofício de V. Exa. de 21-04-2016, vem expor e requerer a V. Exa. o seguinte:*

*1) Como bem sublinhou V. Exa. “nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho, a Mãe que amamente o filho/a tem direito a uma dispensa diária que é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada: **salvo, se outro regime for acordado com o empregador**” (negrito nosso).*

*2) Residindo a vexata quaestio exatamente este “for acordado com o empregador”, pois sendo certo que a Delegação do ... do ... (doravante ...) nunca aceitou a cumulação dos dois períodos da dispensa diária para amamentação nas manhãs das quartas-feiras, resulta igualmente indiscutível que nunca fundamentou devidamente essa recusa.*

*3) Na verdade, a entidade empregadora mal fundou essa recusa (Cfr. Despacho de 29-*

01-2016) assentando num entendimento restritivo da lei e em conceitos genéricos e vagos como o “bom funcionamento do serviço”.

4) Ora da lei, como V. Exa. sublinhou, resulta inequívoca a possibilidade de se convencionar outro regime mais adequado a ambas as partes (trabalhador e entidade empregadora) o que a Delegação do ... do ... apartou sem fundamento que se possa considerar bastante e/ou adequado.

5) E que, injustificado, sempre implicará uma restrição ilegítima ao direito fundamental aqui em crise, motivando e legitimando, desse modo, a intervenção de V. Exa. junto da Entidade Empregadora, o que novamente e expressamente se requer.

Por outro lado,

6) Conforme se pode ler no vosso ofício de 21.04-2016 (e no vosso Parecer n.º 51/CITE/2009): “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. Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação da inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interessa da criança, respeitando o ritmo biológico.”

7) Ora na sequência do indeferimento do horário proposto pela trabalhadora, veio esta a sugerir outro horário mais consentâneo com a interpretação (reduzida) da Lei pela entidade empregadora, tendo assim indicado o gozo de somente uma hora de dispensa para amamentação nas manhãs das quartas-feiras.

8) Mesmo assim o deferimento foi condicionado à entrada ao serviço não às oito horas da manhã, como pretendido pela trabalhadora, mas às nove, passando a esta a sair ao meio dia e não às onze horas da manhã de quarta-feira como era o seu desiderato.

9) Novamente sem fundamento agindo esse instituto em mera arbitrariedade.

10) Sucede que não só esse não acatamento do horário proposto para a manhã das quartas-feiras surge infundamentado em “conveniências do serviço” (Cfr. Despacho de 15-02-2016) como oblitera o facto do horário do serviço nas manhãs ser das oito horas ao meio dia, e, portanto, perfeitamente subsumível no pretendido pela trabalhadora.

11) Sendo que, como ressalta daquele douto parecer do CITE citado por V. Exa., não aceitar a indicação da trabalhadora do horário mais conveniente para a amamentação sempre implicará uma restrição aquele direito (com cabeça de Janus) da trabalhadora e

*mãe bem como da criança.*

*12) Relembramos aqui, de resto, o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça no seu acórdão de 08-05-20 12 (Relator Sampaio Gomes): “Como refere Catarina Carvalho (A proteção da Paternidade e da Maternidade no novo Código do Trabalho, RDES. 2004, ano XLV, pág. 41 e ss.), na falta de acordo entre entidade patronal e trabalhadora parece que não poderá, de modo algum, ser o empregador a fixar estes períodos de acordo com as conveniências da empresa. Como refere nesse estudo, citado também por Júlio Vieira Gomes*

*(Dt.º do Trabalho. Vol. 1. pág. 447) “(...) a alimentação da criança não pode secundarizar-se em função dos interesses empresariais”. Daqui decorre que o horário de trabalho estabelecido pelo empregador há de respeitar as necessidades de amamentação do lactante, sofrendo as compressões que se imponham, de acordo com o regime fixado no art.º 73.º, n.º 2 supra referido. Na ausência de acordo entre as partes, a Autora tinha direito à dispensa diária de dois períodos distintos, cada um deles com a duração máxima de 1 hora. E esses períodos terão que respeitar as necessidades de amamentação da criança, sob pena de se frustrar a finalidade para que essas dispensas são concedidas”.*

*13) Com efeito a Entidade Empregadora, sem razão válida ou ponderosa, impediu aquele gozo da dispensa das onze horas ao meio dia das quartas-feiras, obrigando a que seja gozada das oito horas às nove horas da manhã.*

*14) Aliás se a trabalhadora só pretende entrar às 8h e sair às 11h, que bem jurídico se protege ou salvaguarda com essa proibição?*

*15) Uma imposição que prejudica a trabalhadora e a sua criança, sendo de resto razões de logística familiar e de assistência à criança pela trabalhadora naquele dia de semana (onde, como é consabido, tem de se deslocar nas tardes ao Gabinete ... da ...), que justificou a sua proposta de gozo de dispensa das onze horas ao meio dia nas manhãs da quarta-feira.*

*16) Assim, e face ao exposto, agradece-se, requer-se e autoriza-se expressamente a CITE a contactar a entidade empregadora para por essa via se efetivar, como é de lei, o direito à dispensa para amamentação do artigo 47.º do Código de Trabalho nos termos indicados pela trabalhadora.*

*Pede e espera deferimento”*

**1.4.** Por Ofício n.º 1084/2016, de 2/05/2016, a CITE contactou a entidade empregadora da trabalhadora solicitando informação sobre quanto relativamente à exposição recebida nesta Comissão se oferecesse.

**1.5.** E, em 19.05.2016, a referida entidade empregadora respondeu à CITE nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Dispensa para amamentação*

*Trabalhadora: ...*

*Entidade Empregadora: ... — Delegação do ...*

*Processo n.º 765-QX/2016*

*Na sequência da exposição feita à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) pela trabalhadora ..., assistente de ..., cumpre ao ... (...) comunicar o seguinte:*

*1. Consagra o artigo 47.º do Código do Trabalho o direito à dispensa para amamentação ou aleitação - corolário da proteção da parentalidade como valor social eminente.*

*Dispõe o n.º 3 do mesmo artigo que “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”.*

*2. Conforme resulta do teor da norma supra citada, o máximo de tempo de dispensa a facultar a cada período é de uma hora. Na verdade, a Lei não estabelece o direito a duas horas diárias para amamentação ou aleitação. Mas tão só, a obrigatoriedade da Administração conceder dispensa para o efeito, deixando ao critério das partes acordarem o modo da sua efetivação.*

*3. Sem prejuízo de outra coisa vir a ser acordada entre o ... e a trabalhadora, entendeu este Instituto que a interpretação mais consentânea com a letra da lei e concretamente com aquele número três, considerando que a jornada de trabalho se divide, via de regra, em dois períodos (manhã e tarde), é a de que a dispensa para amamentação ou aleitação deve ser gozada de forma repartida nesses mesmos períodos, interpretação esta que o ... considera mais adequada às necessidades de alimentação da criança.*



4. *A referida Trabalhadora exerce funções na Unidade Funcional de ... do Serviço de ... da Delegação do ... às segundas, terças, quintas e sextas-feiras, todo o dia, e às quartas-feiras apenas da parte da manhã.*

5. *Assim, em cumprimento do n.º 5 do artigo 47.º do Código do Trabalho, nas manhãs de quarta-feira a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho (diário). Decidiu, por isso, o ... ajustar o período de dispensa para amamentação em proporção do período de trabalho a efetuar às quartas-feiras, pelo que foi concedida à Trabalhadora a dispensa de apenas uma hora para amamentação naquele dia. Entendimento também perfilhado pela CITE.*

6. *Neste sentido, veio a Trabalhadora ... requerer dispensa para amamentação, nos seguintes termos:*

*Segunda, Terça, Quinta e Sexta-Feira: das 8h00 às 9h00 e das 17h00 às 18h00*

*Quarta-feira: das 11h00 às 12h00*

7. *Acresce que, como se compreenderá, o exercício de funções apenas até às 11h00 de quarta-feira não se compatibiliza com a atividade diária da Trabalhadora e, conseqüentemente, com o bom funcionamento do serviço.*

8. *À Trabalhadora, enquanto assistente de ..., compete, nomeadamente, praticar atos ... e elaborar os respetivos relatórios periciais. A prática de atos ... consiste na realização de exames, caracterizados pela observação e descrição rigorosa dos achados, e na realização de perícias, caracterizadas pela interpretação da observação feita, conjugada com a demais informação que se obtenha, que pode determinar uma conclusão, após discutido o nexo de causalidade entre o facto e o resultado. (...)*

*O exercício de funções com saída às 11h00 não permitirá ao ... o agendamento de exames compatível com as necessidades da instituições nas manhãs de quarta-feira, sob pena de os mesmos não estarem concluídos à hora de saída da Trabalhadora.*

9. *Considerando que as inscrições dos examinandos apenas abrem às 8h30, razão pela qual dificilmente os exames se iniciam antes das 9h, propôs a Coordenadora da ... que, às quartas-feiras de manhã, a Trabalhadora praticasse o horário entre as 9 e as 12h — horário mais consentâneo com as necessidades do serviço — gozando a dispensa de amamentação das 8h às 9h. A entrada às 8h e saída às 11h, conforme solicitado pela*

*trabalhadora, inviabilizaria, nos termos que acima já referidos, a marcação de exames para as quartas-feiras de manhã.*

10. *Compete referir que o direito à dispensa para amamentação ou aleitação existe no intuito de alimentar a criança. Neste entendimento será do interesse do lactente que, o gozo da dispensa permita a prática de um horário regular respeitando o seu ritmo biológico. Assim, a dispensa de uma hora entre as 8h00 e as 9h00 às quartas-feiras de manhã, semelhantemente ao que sucede nos demais dias da semana, permitirá à lactante uniformizar o período de dispensa para amamentação e ainda vai de encontro às necessidades do ... no sentido de compatibilizar a prossecução do interesse público no normal funcionamento do Serviço, diminuindo significativamente o impacto da sua ausência.*

11. *Salienta-se, portanto, que uma vez requerida a dispensa, o ... adequou a sua decisão no sentido da promoção e proteção da família, não olvidando o interesse público subjacente à atividade e missão que prossegue.*

*Ao dispor para outros esclarecimentos que entenda por conveniente solicitar.”*

**1.6.** Foram juntos ao processo os seguintes documentos: a comunicação da dispensa para amamentação, datada de 18/11/2015; alteração de horário, datado de 22/01/2016 e respetivo despacho, de 28/01/2016; e-mail da Chefe do Gabinete de Administração, datado de 29/01/2016; alteração de horário, datado de 01/02/2016 e respetivos despachos; carta do mandatário da trabalhadora dirigida à entidade empregadora e datada de 1/04/2016; procuração forense.

## **II – ENQUADRAMENTO JURIDICO**

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a*

*maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) 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.*

**2.2.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>1</sup>.

**2.3.** Para alcançar a necessária igualdade efetiva entre homens e mulheres no mercado de trabalho o legislador institui mecanismos legais que facilitassem o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente permitindo, nestes termos, assegurar às mulheres uma plena incorporação no mercado de trabalho sem descurar a sua condição biológica.

**2.4.** Para o efeito, e no âmbito da legislação portuguesa, entre outros direitos, foi instituído o direito à dispensa diária para amamentação ou aleitação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador (n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho).

**2.5.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho, para efeitos de dispensa para amamentação a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o/a filho/a, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

2.6. De acordo com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, a dispensa para amamentação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

2.7. Conforme decorre do entendimento desta Comissão, designadamente, o referido no Parecer n.º 51/CITE/2009, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt): *“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.*

*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.*

*Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico.”*

2.8. É, pois, entendimento desta Comissão, alicerçado na lei e na jurisprudência considerar que compete à trabalhadora, que amamenta o/a filho/a, indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e o da criança.

2.9. Veja-se a este respeito a jurisprudência proferida pelo Tribunal do Trabalho de Viseu, de 24.10.2012, no âmbito do Processo n.º 909/11.6TTVIS, quando concluiu que: *“A dispensa de trabalho é um direito da trabalhadora (enquanto mulher) de amamentar, que a beneficia, como beneficia a criança. É a mulher quem sabe qual o horário de amamentação, e a mãe quem se encontra em melhor posição de interpretar as necessidades do filho. É um facto notório e da experiência comum que corpo da mulher altera-se quando se encontra a amamentar, dando sinal, de quando se encontra pronto para dar de mamar. Por outro lado, o vínculo biológico e emocional que se forma entre a mãe e o filho quando este é amamentado, faz com que os ritmos de ambos se compatibilizem.*

*Assim, é a mãe quem sabe qual o horário que melhor se compatibiliza com as necessidades da amamentação, não competindo à entidade patronal fixar unilateralmente um horário para o efeito, e muito menos recusar o horário proposto pela trabalhadora."*

**2.10.** No mesmo sentido, alude-se ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.05.2012, proferido no âmbito do Processo n.º 263/06.8TTCSC.L1.S, o qual expõe o seguinte: "*Como refere Catarina Carvalho (A proteção da Paternidade e da Maternidade no novo Código do Trabalho, RDES, 2004, ano XLV, pág. 41 e sgs.), na falta de acordo entre entidade patronal e trabalhadora parece que não poderá, de modo algum, ser o empregador a fixar estes períodos de acordo com as conveniências da empresa.*

*Como refere nesse estudo, citado também por Júlio Vieira Gomes (Dtº do Trabalho, Vol. I, pág. 447) "(...) a alimentação da criança não pode secundarizar-se em função dos interesses empresariais".*

*Daqui decorre que o horário de trabalho estabelecido pelo empregador há de respeitar as necessidades de amamentação do lactante, sofrendo as compressões que se imponham, de acordo com o regime fixado (...).*

*Na ausência de acordo entre as partes, a Autora tinha direito à dispensa diária de dois períodos distintos, cada um deles com a duração máxima de 1 hora.*

*E esses períodos terão de respeitar as necessidades de amamentação da criança, sob pena de se frustrar a finalidade para que essas dispensas são concedidas. (...)*

*Não é por acaso que na secção do CT referente à proteção da parentalidade (...) se definem a maternidade e a paternidade, como "valores sociais eminentes" (...)"*

**2.11.** Na verdade, admitir que a entidade empregadora pudesse unilateralmente estabelecer os períodos para amamentar seria permitir que esta, por sua iniciativa, inviabilizasse a amamentação ou colocasse a sua trabalhadora numa situação de eventual abuso de direito, conforme definido no artigo 334.º do Código Civil, por ilicitude no exercício da referida dispensa em virtude de manifesto excesso relativamente ao limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse

direito. Por outras palavras, numa situação de abuso de direito equivalente à falta desse direito<sup>2</sup>.

**2.12.** Por isso, não são atendíveis considerações relativas ao funcionamento da empresa, pois tais considerações não encontram qualquer suporte legal, nem na letra nem no espírito da lei, uma vez que a proteção instituída visa acautelar a condição biológica da mulher trabalhadora e a alimentação do/a seu/sua filho/a.

**2.13.** No caso em análise a trabalhadora solicitou, para o dia de quarta-feira em que exerce a sua atividade entre as 8.00h e as 12.00h, num total de 4.00h/dia, primeiramente dois períodos para amamentação – um entre as 8.00h e as 9.00h e outro entre as 11.00h e as 12.00h – situação que veio a ser recusada pelo empregador.

**2.14.** Na verdade, o artigo 47.º do Código do Trabalho refere que a mãe que amamente o filho/a tem direito a uma dispensa **diária** que é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo, se outro regime for acordado com o empregador.

**2.15.** E, se a trabalhadora trabalhar a tempo parcial, a **dispensa diária** para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho (n.º 5 do artigo 47.º do Código do Trabalho), não podendo ser inferior a 30 minutos, raciocínio que apenas deve ser efetuado nas situações em que a trabalhadora exerce as funções menos horas do que exerceria no seu dia de trabalho normal numa situação comparável.

**2.16.** Ora, para um período normal de trabalho diário cujo limite máximo é o previsto no n.º 1 do artigo 203.º do Código de Trabalho ou no n.º 1 do artigo 105.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LGTFP) - 8 horas/dia – a dispensa diária terá dois períodos, cada um com a duração máxima de uma hora.

---

<sup>2</sup> Citando Galvão Telles, Obrigações, 3ª ed., 6, in Abílio Neto: “Código Civil Anotado, 16ª Edição, Revista e Atualizada, janeiro 2009”, pág. 258, ponto 7.



**2.17.** Nas situações em que a prestação de trabalho diário seja superior ao limite máximo previsto não há aumento da duração da dispensa diária para amamentação. Nestes casos, a trabalhadora lactante poderá estar dispensada de prestar trabalho organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado e não estar obrigada a prestar trabalho suplementar, se tal for necessário para a sua saúde ou para a da criança (artigos 58.º e 59.º do Código do Trabalho).

**2.18.** Esclareça-se que, em regra, para o cálculo do período normal de trabalho diário não é considerado o intervalo de descanso (n.º 1 do artigo 203.º e n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho; n.º 1 do artigo 105.º e n.º 1 do artigo 109.º da LGTFP).

**2.19.** Assim, competindo à trabalhadora indicar quais os períodos em que amamenta o/a filho/a, no respeito pelo seu próprio ritmo biológico e pelo da criança, de acordo com as determinações estabelecidas no artigo 47.º do Código do Trabalho, nos dias em que a prestação de trabalho for inferior ao limite legal determinado – 8.00h/dia – deverá ser reduzida a dispensa na proporção desse período normal de trabalho diário, não podendo ser inferior a 30 minutos.

**2.20.** E, para os dias em que a trabalhadora presta mais de 8.00h de trabalho deverá ser exercido o direito à dispensa de prestar o trabalho sujeito a esses regimes especiais de duração, conforme previsto nos artigos 58.º e 59.º do Código do Trabalho.

**2.21.** Naturalmente que, na hipótese da trabalhadora não pretender exercer o direito à dispensa dos referidos regimes especiais, tal não lhe confere o direito ao gozo de dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, nos dias em que o seu período normal de trabalho diário seja inferior a 8.00h, nem lhe confere o direito a mais que dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, nos dias que o seu período normal de trabalho diário seja superior a 8.00h.

**2.22.** Neste sentido, e uma vez que a trabalhadora veio indicar, em 1.02.2016, apenas um período de 1 hora para amamentação a ser gozado às quartas-feiras das 11.00h às 12.00h, cumprindo a redução proporcional da dispensa diária prevista na lei, não incumbe

ao empregador interpretar o interesse da criança ou o ritmo biológico da mãe ou ajustar tais interesses ao funcionamento do serviço.

**2.23.** A entidade empregadora tem o dever de conformar a gestão do serviço atendendo ao indicado pela trabalhadora, cabendo a esta última o exercício do seu direito utilizando-o para a finalidade/missão para a qual foi criado.

**2.24.** Neste sentido, a CITE entende que a entidade empregadora ao não dispensar do trabalho a trabalhadora lactante no período por esta indicado para o cumprimento da missão que consubstancia a amamentação e, por isso, inviabilizando a trabalhadora lactante de amamentar o/a filho/a, de acordo com o horário por esta indicado, incorre em prática de discriminação direta no que respeita às condições de trabalho em razão da condição biológica da mulher trabalhadora, nos termos previstos na alínea a) do artigo 23.º, n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º e n.º 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

**2.25.** De referir que, sem embargo de outros efeitos, de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto a CITE delibera o seguinte:

**3.1.** A entidade empregadora ... pratica uma discriminação direta em razão do sexo por se opor ao exercício do direito à dispensa para amamentação da trabalhadora lactante ..., no período entre as 11.00h e as 12.00h, às quartas-feiras, conforme expressa indicação da referida trabalhadora em 1.02.2016.

**3.2.** Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

**3.3.** De acordo com o previsto na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março em conjugação com o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cumpre comunicar à Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça e à Inspeção-Geral de Finanças o presente parecer uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**