

## PARECER N.º 457/CITE/2016

**Assunto:** Parecer sobre queixa relativa a dispensa para amamentação

Processo n.º 1036 – QX/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora ... contra ..., Lda.
- 1.2. A trabalhadora afirma que a entidade empregadora não lhe permite usufruir do horário de amamentação do filho, em dois períodos distintos sendo o primeiro das 10h00 às 11h00 e o segundo das 18h00 às 19h00, uma vez que refere que tais períodos dependerão do horário que vier a ser determinado.
- 1.3. Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, foi solicitado à entidade empregadora que comunicasse o que tivesse por conveniente.
- 1.4. A entidade empregadora vem responder à CITE, referindo que comunicou, por escrito, à trabalhadora que a mesma poderia gozar de dispensa diária para amamentação, a efetuar em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, devendo o primeiro ter lugar imediatamente antes do início do período normal de trabalho e o segundo imediatamente antes do respetivo termo.
- 1.5. Mais refere a entidade empregadora que a questão da determinação dos horários concretos nos quais deverá ser observada a referida dispensa,

resulta do facto de a trabalhadora não observar um horário de trabalho fixo, mas sim em regime de turnos rotativos (que não indica), pelo que a dispensa para amamentação não poderá ser gozada diariamente em regime fixo, das 10h00 às 11h00 e das 18h00 às 19h00, já que tais períodos nem sempre se encontram incluídos no horário de trabalho da trabalhadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à 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.”*
- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das*

*mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.6.** 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).

- 2.7. 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.
- 2.8. 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.
- 2.9. 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.

### III – ANÁLISE

- 3.1. A indicação, pela trabalhadora, de um horário concreto (fixo), e, pela entidade empregadora, de um horário cuja concretização dependerá dos turnos realizados, corresponde, na prática, à indicação de dois horários discordantes.
- 3.2. 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.

- 3.3.** Com efeito, é à mãe (trabalhadora) que cabe indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e pelo da criança, assim se justificando essa prevalência.
- 3.4.** Não se aceita, em caso de falta de acordo, a prevalência do horário indicado pela entidade empregadora, que corresponderia a não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período pretende proceder à amamentação, inviabilizando o exercício do seu direito a amamentar.
- 3.5.** Neste sentido se tem orientado a jurisprudência dos tribunais portugueses.
- 3.6.** Em sentença proferida pelo Tribunal do Trabalho de Viseu, de 24.10.2012, proferida no Processo n.º 909/11.6TTVIS, decidiu-se o seguinte:
- "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."

**3.7.** Também no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.05.2012, proferido no Processo n.º 263/06.8TTCCSC.L1.S, se refere que:

"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 (Direito 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" (...).

**3.8.** 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, 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.



- 3.9. A entidade empregadora, ao não permitir que a trabalhadora exerça o direito a amamentar, em obediência ao seu ritmo biológico e da criança, não está a contribuir, como lhe compete, para a necessária conciliação entre a execução do trabalho na empresa e o direito da trabalhadora a escolher quais os dois períodos em que amamenta o filho, direito e missão consagrados na lei e na Constituição da República Portuguesa.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE recomenda à entidade empregadora ..., Lda., que, com a receção do presente parecer, seja permitido à trabalhadora ..., amamentar o filho, em dois períodos distintos sendo o primeiro das 10h00 às 11h00 e o segundo das 18h00 às 19h00; e que informe, no prazo de 10 dias úteis, sobre a regularização da situação.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**