

## PARECER N.º 68/CITE/2017

**Assunto:** Dispensa para amamentação – Prática discriminatória relativa à determinação dos períodos de dispensa para amamentação.

Processo n.º 2214 – QX/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.12.2016, do ... e em 27.12.2016 da trabalhadora ..., exposição conforme se transcreve:

*“Após regresso de licença de maternidade, a trabalhadora solicitou aos Recursos Humanos da empresa se a licença de amamentação poderia ser gozada 1 hora na entrada e outra na saída.*

*Como resposta, foi-lhe dito que a partir de 1 de dezembro tinha de gozar 1 hora na hora do almoço e a outra no final do período de trabalho.*

*De acordo com as horas que a empresa determinou para a trabalhadora exercer o seu direito de amamentação, não pode esta estar com a criança para a amamentar.*

*Para além de obrigarem a trabalhadora gozar as horas de amamentação de acordo com a vontade da empresa, disseram à trabalhadora se não está satisfeita com as normas da empresa, já sabe o que tem de fazer “despedir-se”.*

*É importante referir que a trabalhadora está a cumprir a ordem sob protesto.”.*

1.2. Em 20.12.2016, a CITE informou o ..., conforme se transcreve:

*“Em 19/12/2016, a CITE recebeu exposição de V. Exas. relativa ao assunto em epígrafe, na qual é referido que: “Após regresso de licença de maternidade, a trabalhadora solicitou aos Recursos Humanos da empresa se a licença de amamentação poderia ser gozada 1 hora na entrada e outra na saída. Como*

*resposta, foi-lhe dito que a partir de 1 de dezembro tinha de gozar 1 hora na hora do almoço e a outra no final do período de trabalho. De acordo com as horas que a empresa determinou para a trabalhadora exercer o seu direito de amamentação, não pode esta estar com a criança para a amamentar. (...) É importante referir que a trabalhadora está a cumprir a ordem sob protesto.”.*

*Face à factualidade descrita 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 emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego e 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 (alíneas a) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*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 36º do Código do Trabalho, de modo a de adquirir o estatuto de trabalhadora lactante e no caso da dispensa para amamentação se prolongar para além do primeiro ano do/a filho/a,*

*para o efeito de manutenção do direito à dispensa para essa amamentação.*

*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 contra-ordenação 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.”.*

*Poderá constituir contraordenação grave a violação do direito a dispensa para amamentação, 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).*

*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/2009 e, mais recentemente, nos Pareceres n.º 154/CITE/2016 e n.º 261/CITE/2016, disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).*

*Em face do exposto e caso assim se considere necessário deverão V. Exas., na qualidade de representantes da trabalhadora, ou em alternativa a trabalhadora interessada, autorizar expressamente, por escrito, a CITE a contactar a entidade empregadora, para efeito do cumprimento do princípio do contraditório.”*

- 1.3.** Após a devida autorização da trabalhadora e por Ofício n.º ..., de 28/12/2016, a CITE contactou a entidade empregadora da trabalhadora solicitando informação sobre quanto relativamente à exposição recebida nesta Comissão se oferecesse e deu conhecimento desse facto à trabalhadora e ao ... através do Ofício n.º ..., de 28/12/2016.
- 1.4.** E, em 17.01.2017, a referida entidade empregadora respondeu à CITE nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Resp. Of. ... - .../ ... Dispensa para amamentação*

*Data: 13 de Janeiro de 2017*

*Exmos. Senhores,*

*A ..., entidade gestora do ..., vem, pela presente, em resposta ao Ofício que tiveram a amabilidade de nos remeter, referido em epígrafe, transmitir a V. Exas. o seguinte:*

- 1. A situação que a nossa colaboradora ... expôs a essa Comissão mereceu a nossa melhor atenção, sendo certo que, como oportunamente comunicámos à*

*nossa colaboradora ..., na análise ao pedido que esta nos colocou, esta Sociedade tem, forçosamente, de atender às questões que nos são igualmente colocadas por outros colaboradores (e que traduzem igualmente necessidades e interesses individuais), bem como às necessidades de funcionamento dos serviços da ... em causa, a qual, recorde-se, visa servir, vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana, uma comunidade que nos procura em busca da prestação de ...:*

- 2. É tendo isto em causa, que, confrontados com pedidos apresentados por várias colaboradoras, relativos à dispensa para amamentação, vemo-nos perante uma situação que torna insustentável o cumprimento dos horários de funcionamento definidos para diversas receções, nomeadamente, do serviço ao qual se encontra afeta a nossa colaboradora ...;*
- 3. De facto, as receções do ... laboram, na sua maioria, num horário compreendido entre as 8h e as 22h, verificando-se, tendencialmente, uma afluência menor dos nossos Clientes no período compreendido entre as 12h e as 15h;*
- 4. Nestes termos, e em perfeita conformidade com o disposto na Lei Laboral Portuguesa, na qual se estipula que a dispensa diária para amamentação deve ser gozada em dois períodos distintos, com uma duração máxima de uma hora, a ... entende dever possibilitar o gozo de um dos períodos de dispensa conjuntamente com o intervalo para descanso obrigatório, e o outro período, seja gozado no início ou no final da jornada de trabalho, cada um, por um período de uma hora.*
- 5. Concretamente quando à n/ colaboradora ..., importa ainda salientar que, até à data, tem-lhe sido justificadas diversas ausências ao trabalho para acompanhamento dos filhos menores, sem qualquer diminuição de remuneração, ainda que as mesmas não sejam contempladas na Lei como tal, bem como tem esta Sociedade, ao abrigo de programas internos de responsabilidade social, lhe concedido diversos apoios (ajudas e/ou benefícios);*
- 6. Por último, permitimo-nos chamar a atenção dessa Comissão para o facto que, apesar de, nos últimos documentos (Declarações) que a n/ colaboradora ... fez entregar à Direção de Recursos Humanos, não constar a indicação de que*

*permanece a amamentar o seu filho menor, mas tão-somente que este tem “necessidade de manter amamentação” ou que “deve continuar a ser amamentado” (datados, respetivamente, de 7.Out.2016 e de 06.Dez.2016), não se revelando cumpridos, desse modo, os requisitos legais formais para benefício do direito de dispensa para amamentação, contudo, esta Sociedade, vem permitindo a manutenção da referida dispensa.*

*Compreendendo esta Sociedade que, para a n/ colaboradora ..., bem como, eventualmente, para outras colaboradoras que se possam encontrar na mesma situação, poderá ser mais “agradável” usufruir dos dois períodos de dispensa para amamentação ou aleitação, prevista no artigo 47º, do Código do Trabalho, juntos, no final de um dia de trabalho, ao invés de usufruir um dos períodos junto às horas de interrupção para almoço, tal não é compatível com as necessidades imperiosas de funcionamento das Receções e das funções por aquela desempenhadas, não pretendendo esta Sociedade inviabilizar o gozo de quaisquer direitos inerentes à parentalidade, mas sim, e bem pelo contrário, procurar o melhor equilíbrio entre todos os interesses envolvidos. Certos da melhor compreensão de V. Exas. para o exposto supra, e permanecendo ao dispor de V. Exas. para qualquer esclarecimento adicional que entendam por necessário, somos, com os melhores cumprimentos,”*

- 1.5. Foram juntos ao processo os seguintes documentos relevantes: email da trabalhadora lactante de 24.11.2016 relativo a “*horário de amamentação a partir de dia 01 de Dezembro*”; Email da trabalhadora lactante, datado de 30/11/2016 relativo a “*Horário de amamentação*”.

## **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.** Embora alegado pela entidade empregadora “*não constar a indicação de que permanece a amamentar o seu filho menor, mas tão-somente que este tem “necessidade de manter a amamentação” ou que “deve continuar a ser amamentado” (datados, respetivamente, de 7. Out.2016 e de 06.Dez.2016), não se revelando cumpridos, desse modo, os requisitos legais formais para benefício do direito de dispensa para amamentação, contudo, esta Sociedade, vem permitindo a manutenção da referida dispensa.*”, após análise dos referidos documentos, juntos ao processo pela trabalhadora lactante, não se conclui no sentido indicado o que, de qualquer modo, não altera o facto de ser afirmado pela entidade empregadora o reconhecimento ao direito à dispensa para amamentação.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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.”.*

**2.9.** É, pois, entendimento desta Comissão 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.



**2.10.** 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."*

**2.11.** No mesmo sentido, alude-se ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.05.2012, proferido no âmbito do Processo n.º 263/06.8TTTCSC.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" (...)"*.

- 2.12.** 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>.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** No caso em análise a trabalhadora solicitou, por escrito, através de email datado de 24.11.2016, o que se transcreve: *"Aquando da minha ida aos recursos humanos hoje de manhã conforme solicitado por vós, venho manifestar me por escrito que respetivamente a licença de amamentação (neste caso as duas horas de dispensa que temos direito) pretendo goza-las uma no início do turno e outra no final do turno a ter início no mês de Dezembro"*.
- 2.15.** 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.

---

<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..

- 2.16.** Neste sentido, e uma vez que a cabe à trabalhadora indicar em que períodos pretende exercer o direito à amamentação, não incumbe ao empregador interpretar o interesse da criança ou o ritmo biológico da mãe ou ajustar tais interesses ao funcionamento do serviço.
- 2.17.** 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 instituído.
- 2.18.** 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 (*no início do turno e (...) no final do turno*), 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.
- 2.19.** 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 ..., “*uma no início do turno e outra no final do turno*” conforme expressa indicação da trabalhadora em 24.11.2016.

- 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 do Trabalho (ACT) 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 FEVEREIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**