

PARECER N.º 311/CITE/2019

Assunto: Proteção na Parentalidade – direito à amamentação | Processo n.º 913/QX/2015

I – OBJETO

- 1.1 Em 26/06/2015, o ... solicitou a intervenção desta Comissão, em representação da sua associada ..., ..., atenta a alegada recusa por parte da entidade empregadora em dispensar a trabalhadora do trabalho durante o tempo que durasse a amamentação. Para tanto é referido que:
- 1.1.1 *A trabalhadora referida, durante os últimos 15 meses, nunca usufruiu da dispensa diária para amamentação, conforme o estipulado pelo artigo 47.º nos n.º 1 e n.º 3 do CT, em virtude de ter acordado com o empregador, um regime que servia ambas as partes e que fora acordado verbalmente, para ser atribuído até final do mês de junho.*
- 1.1.2 *No entanto no passado dia 18 de junho, foi comunicado pelo diretor da estação da ... (onde trabalha/pertence a trabalhadora) Sr. Eng. ..., em como iria terminar o acordo firmado, em virtude de ser impossível continuar a atribuir serviços compatíveis com as necessidades da trabalhadora.*
- 1.1.3 *Por este facto, a trabalhadora em 23 de junho enviou através de plataforma interna de comunicação da empresa, designada ..., um pedido (ver anexo/doc-1) para começar a usufruir de dispensa para amamentação, a partir de 6 de julho, solicitando dois tipos de horários à empresa.*
- 1.1.4 *Em 25 de junho, o referido diretor respondeu a esta solicitação, via a mesma plataforma, dizendo que a partir de 29 de junho deixaria de vigorar a concessão temporária (doc-2).*

- 1.1.5 *Informamos que nesta data foi também pedida a intervenção do ACT de ..., pelo que aguardamos que se realize a respetiva visita inspetiva e que nos seja transmitido o seu resultado.*
- 1.2 Em 28/08/2015, a trabalhadora remeteu à CITE autorização para ser contactada a sua entidade empregadora no âmbito do presente processo.
- 1.3 Em 23/10/2015, foi remetido ofício à entidade empregadora, informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.
- 1.4 Em 06/11/2015, em sede de contraditório, veio a entidade empregadora alegar que a trabalhadora retomou as suas funções, após o gozo da licença parental, a 25 de setembro de 2014, não tendo solicitado a dispensa diária para amamentação até 23 de junho de 2015.
- 1.4.1 Acrescentou, ainda, a entidade empregadora que após o pedido da trabalhadora, lograram as partes chegar a um entendimento quanto ao horário de trabalho a praticar, com duas folgas fixas ao fim de semana.
- 1.5 Em 24/11/2015, a trabalhadora, representada pelo seu sindicato, foi informada do teor da resposta da entidade empregadora.
- 1.5.1 Na sequência, em 14/12/2015, a trabalhadora, representada pelo seu sindicato, veio clarificar que não obstante corresponder à verdade que lhe foi concedido um “horário especial” por parte da entidade empregadora, com folgas fixas ao fim de semana, nunca foi salvaguardada a dispensa para amamentação solicitada.
- 1.6 Em 21/11/2018, a CITE solicitou à ACT informação sobre o resultado da visita inspetiva realizada no âmbito da presente queixa.
- 1.6.1 Na sequência, em 31/01/2019, logrou a Exma. Sra. Diretora do Centro Local de

... da ACT informar, sucintamente, o seguinte:

- 1.6.2** *Dos factos apurados na intervenção realizada retira-se que, após gozo da licença de parentalidade de 150 dias, a trabalhadora solicitou que lhe fosse concedido um horário diferente da rotação normal e que as folgas fossem fixas, prescindindo da amamentação, tendo-lhe sido concedido o pretendido até Junho de 2015.*
- 1.6.3** *A partir de Junho de 2015 a trabalhadora solicita que as folgas se mantenham aos fins de semana e só a partir da recusa da empresa apresenta atestado médico sobre a amamentação.*
- 1.6.4** *Não obstante lhe ter sido recusado o pedido, a partir de Setembro de 2015 é-lhe concedida a possibilidade de gozar as folgas como pretendido e a atribuição, sempre que possível, dos horários solicitados.*
- 1.6.5** *Considerando que a proteção da maternidade e da paternidade tem consagração constitucional no Capítulo II (Direitos e deveres sociais) do Título III (Direitos e deveres económicos, sociais e culturais) da Parte I (Direitos e deveres fundamentais) da Constituição da República Portuguesa, e estando a dispensa para amamentação inserida na Subsecção IV da Secção II do Título II do Livro I do Código do Trabalho que regulamenta a matéria da parentalidade no âmbito das relações laborais, estabelecendo um direito que apenas está dependente da formalização do procedimento previsto no artigo 48.º, terá que concluir-se que este direito prevalece, tendo o empregador que submeter-se à obrigação de garantir que o mesmo é assegurado. (...)*
- 1.6.6** *Assim, considerando o atrás referido, procedeu-se ao envio duma recomendação à empresa quanto às matérias em causa.*
- 1.7** *A trabalhadora juntou ao presente processo cópia da comunicação para efeito de dispensa para amamentação, a que alude o n.º 1 do artigo 48.º do Código*

do Trabalho, resposta da entidade empregadora e dois atestados médicos comprovativos da situação de amamentação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 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 igualmente de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, refere expressamente que *“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. Os n.ºs 3 e 4 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa reconhecem 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.
- 2.3. O n.º 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estabelece que *“a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação”*.
- 2.4 Mais, acrescenta o n.º 3 do supra citado normativo legal 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.”*

- 2.5 Quanto ao procedimento a adotar para efeito de dispensa para amamentação preconiza o n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho que *“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”*.
- 2.6 Resulta dos elementos em análise que a trabalhadora demonstrou ter cumprido o procedimento legal previsto no artigo 48.º do Código do Trabalho, tendo indicado os dois períodos distintos em que pretendia gozar a dispensa diária para amamentação, nada mais lhe podendo ser exigido.
- 2.7 Com efeito, verificou-se que a entidade empregadora concedeu à trabalhadora um “horário especial”, com folgas fixas ao fim de semana, com o objetivo de facilitar a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, não obstante não foi salvaguardado pela entidade empregadora o gozo da dispensa para amamentação solicitada, como era seu dever.
- 2.8 Nesta conformidade, os factos supra relatados constituem violação por parte da entidade empregadora do direito da trabalhadora de gozo de dispensa para amamentação.

III – CONCLUSÃO

- 3.1 Face ao que antecede, a CITE delibera que a conduta da entidade empregadora configura uma violação do direito de dispensa para amamentação previsto no artigo 47.º do Código do Trabalho, o que constitui contraordenação grave, prevista no n.º 7 do mesmo normativo legal, conferindo, ainda, o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, previsto no artigo 28.º do Código do Trabalho.
- 3.2 Remeter à ACT o presente parecer para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.