

PARECER N.º 417/CITE/2019

Assunto: Proteção na Parentalidade – direito à amamentação | Processo n.º
1611/QX/2019

I – OBJETO

- 1.1** Em 15/03/2019, a trabalhadora ..., que desempenha funções de técnica superior na secção de contabilidade da ... (contrato de trabalho em funções públicas), solicitou a intervenção desta Comissão 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, sucintamente, que:
- 1.1.1** *Sou mãe de uma bebé de 12 meses e beneficiei da redução de 2h diárias no horário de trabalho até aos 12 meses de vida da minha filha.*
- 1.1.2** *Nessa altura, requeri a continuação deste benefício (ficheiro em anexo) apresentando declaração do médico pediatra a atestar a amamentação da minha filha.*
- 1.1.3** *O pedido foi indeferido, com a indicação de que não foi apresentado atestado médico. Contestei, afirmando que o apresentado é na verdade uma atestação médica, visto que não existe modelo específico, conforme acontece noutras situações previstas na lei. Não foi aceite o meu contraditório.*
- 1.1.4** *Solicito a intervenção urgente da CITE para repor o benefício e a proteção na parentalidade que a minha filha tem direito.*
- 1.2** A trabalhadora juntou à exposição apresentada cópia do requerimento multiusos, datado de 12 de fevereiro de 2019, submetido à consideração da sua entidade empregadora, onde solicita a *“renovação da redução de horário*

para amamentação” e junta em anexo declaração médica com o seguinte teor “para os devidos efeitos se declara que ... de 12 meses de idade, se encontra em período de aleitamento materno como complemento da sua dieta habitual para a idade”.

- 1.3** Em 11/06/2019, foi remetido ofício à entidade empregadora, informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.
- 1.4** Em 21/06/2019 em sede de contraditório, veio a entidade empregadora alegar que após a análise da declaração médica apresentada, entenderam que esta não cumpria os requisitos legalmente exigidos, razão pela qual esteve a trabalhadora impedida de gozar a dispensa para amamentação desde o dia 12 de março de 2019 até 15 de maio de 2019, data em que voltou a usufruir deste direito após parecer da Provedoria de Justiça.
- 1.4.1** Acrescenta a entidade empregadora, a este respeito, que *“tal entendimento teve por base o facto de a declaração médica apresentada estar em nome da filha da queixosa e somente atestar que a criança, de 12 meses de idade, está em período de aleitamento materno como complemento da sua dieta habitual para a idade portanto não atesta que a queixosa efetivamente amamenta a sua filha.”*
- 1.5** Em 07/07/2019, a trabalhadora foi informada do teor da resposta da entidade empregadora, não tendo até à presente data a trabalhadora apresentado resposta quanto à mesma.

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, inexistindo qualquer normativo legal que justifique a decisão da entidade empregadora de indeferir o pedido da trabalhadora.

- 2.7** É ilógica a argumentação da entidade empregadora porquanto decorre do próprio texto do requerimento apresentado pela trabalhadora o facto desta continuar a amamentar, encontrando-se o exercício deste direito suportado pelo atestado médico apresentado, de acordo com uma minuta pré realizada, onde o médico pediatra colocou o nome da criança que é sua paciente.
- 2.8** A decisão em causa carece de suporte legal, pelo que 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 IGF - Inspeção-Geral de Finanças, de acordo com o previsto na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em conjugação a previsão do n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o presente parecer para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.