

PARECER n.º 557/CITE/2019

Assunto: - Prática discriminatória no trabalho, por motivo do exercício de direitos relacionados com a parentalidade, designadamente pelo gozo da dispensa para amamentação/aleitação, prática proibida pelo artigo 25.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2717/QX/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 03.07.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., Auxiliar de Educação a exercer funções do ..., a exposição que se transcreve:

“(...)

Dois dias antes de eu regressar ao trabalho, depois de ter gozado a licença de maternidade, a diretora técnica da instituição ligou-me e disse que o meu horário seria das 12h as 19h, com 1h de descanso, usufruindo assim das 2h de dispensa para a amamentação na entrada ao serviço. Apesar de não achar que seria o mais justo, não interfeiri na escolha do horário. Era suposto regressar para sala exercer as funções de auxiliar de educação, mas como havia uma colega que me estava a substituir por eu ter estado fora, não fiquei também devido ao meu horário, dito pela diretora técnica. Cumpri esse mesmo horário de dia 22 de novembro até ao dia 14 de junho. Dia 22 de Maio entreguei uma declaração da minha médica de família em como me encontro a amamentar o meu filho e com isto, que iria prolongar a amamentação depois do meu filho completar o seu 1.º ano de vida. É importante referir que entreguei a declaração com 1 mês de antecedência mesmo que por lei só teria que entregar com 10 dias de antecedência. Posto isto, duas semanas depois, dia 6 de junho, a diretora técnica informou-me que o meu horário teria de

ser alterado para as 10h30 às 18h30, com 1h de descanso juntamente com 1h de dispensa para a amamentação fazendo assim duas horas de descanso, com a justificação que a educadora da sala de 1.º ano está de baixa e precisa de ajuda para auxiliar dessa mesma sala durante o dia e no final do dia que ajudasse na parte do jardim de infância. Usou inclusive a expressão "tenho que ser sacana, mas tem que ser." Desde início recusei o horário pois dessa forma estaria sem amamentar sensivelmente 10 horas (no mínimo) e assim impedindo-me de realizar a amamentação nesse período pois é completamente impossível amamentar o meu filho na hora que esta estipulou. Entrei em contacto com a ACT e já fiz um pedido de queixa com intervenção. Entrei em contacto com a CITE e tenho dois e-mails de juristas da cite onde me dão razão. Dizem que caso não haja acordo entre ambas as partes, a trabalhadora lactante é que decide as horas da amamentação. Já enviei esses e-mails para a instituição onde trabalho, mas em vão, porque me disseram que viram os e-mails, mas não iriam responder e não querem aceitar a minha decisão de não querer fazer uma das horas de amamentação juntamente com a minha hora de descanso, pois estão a inviabilizar o direito que reclamo. Ainda obtive inicialmente resposta do advogado da instituição em que dizia que os direitos da instituição se sobreponham aos meus e que então dia 17 de junho teria de me apresentar ao serviço na hora que eles estipularam. Dia 17 de junho apresentei-me à minha hora (12h) e foi-me dito que seria descontado 1h30 pois devia ter entrado as 10h30. Dia 18,19 e 21 voltei a apresentar-me à minha hora e foi-me recusada a entrada ao serviço. A justificação foi que eu estava dispensada pois não tinha ido as 10h30. Pedi que me passasse então um papel em como eu me apresentei as 12h, pois assim teria uma prova que tinha estado presente para trabalhar, mas fui dispensada pela diretora técnica, mas como já era de imaginar, não me quis passar esse tal papel e fui obrigada a chamar os agentes da PSP como na CITE me aconselharam a fazer, pois assim já era prova suficiente. Esses 3 dias foram descontados do meu vencimento. Tentei inúmeras vezes chegar a um acordo de modo a que nem eu e o meu filho nem a

instituição saíssemos prejudicadas, mas em vão, pois, a diretora técnica não quer aceitar a minha recusa ao horário que me impõe. Tem sido um desgaste psicológico enorme e isso acaba por refletir-se quando estou com o meu filho pois bem tento chegar a um acordo, mas é sempre negado pois alegam que tem que atender aos interesses da instituição. Já pedi se poderia ser o horário das 11h às 18h com 1h de descanso de forma a conseguir auxiliar a sala de 1 ano (sala essa onde a educadora está de baixa) e assim conseguir também usufruir de uma hora de amamentação à entrada ao serviço e outra à saída. Não conseguimos chegar a um acordo pois a diretora tem sido bastante intransigente. Têm sido dias complicados. Hoje, dia 2 de julho, apresentei-me as 10h30 pois tenho receio que a medida que vão marcando faltas injustificadas, consiga obter forma de me despedir.”.

1.2. Em 18.06.2019, 19.06.2019 e 28.06.2019, a trabalhadora enviou, por e-mail, informações em aditamento à queixa apresentada em 03.07.2019, sendo que o último e-mail reitera o conteúdo dos dois anteriores e adita novos factos, passando, de seguida, a transcrever-se:

“Estou com um problema no trabalho em relação as horas de amamentação. Tenho um filho com 1 ano e vou continuar com a redução de horário visto que continuo a amamentá-lo e entreguei o atestado com 1 mês de antecedência a comprovar isso mesmo. O meu horário inicial, depois de ter regressado da licença de maternidade era 12h as 19h com uma hora de almoço, visto que horário normal é das 10h as 19h. A entidade patronal agora quer que eu faça o horário das 10h30 as 18h30 com duas horas de descanso. Avisou-me de tal mudança no dia 6 de junho de 2019 e entraria em vigor no dia 17 de junho de 2019. Desde o dia 6 de junho que disse que não estava de acordo com esse horário, mas em vão, pois, a diretora técnica afixou o horário. Esse horário não é de todo o mais justo para mim e para o meu filho e não quero aceitá-lo visto que não vou conseguir amamentar o meu filho nessa hora que juntaram à hora

de descanso. Já entrei em contacto convosco, já mostrei á entidade patronal um e-mail que me foi enviado pela Jurista da CITE onde vem todos os meus direitos. O advogado da instituição respondeu ao e-mail dizendo que entrou em contacto com a jurista em questão e que os interesses da instituição se sobrepõe aos meus e que segunda feira (ontem, dia 17/06/2018) me tinha que apresentar ao serviço no horário que eles querem. Apresentei-me à hora normal que tinha antes. As 12h. A jurista disse que não foi nada disso que falou com o advogado. Já deixei claro que não concordo com o horário, mas não querem aceitar a minha decisão. No dia 17 de junho apresentei-me as 12h para prestar o meu serviço, mas foi me dito que seria descontado 1h30m. No dia 18 voltei a apresentar me no meu local de trabalho à mesma hora e foi me negada a entrada. Não me quiseram passar um papel que comprovasse que me tinha apresentado no local de trabalho e então fui obrigada a chamar a PSP. Dia 19 e dia 21 aconteceu exatamente o mesmo e voltei a chamar os agentes da PSP. Peço encarecidamente que me ajudem para que possa solucionar este problema visto que a entidade patronal não quer entrar em acordo.".

1.3. No dia 02.07.2019, a trabalhadora enviou novo e-mail a esta Comissão dando conhecimento do seguinte:

Dois dias antes de eu regressar ao trabalho, depois de ter gozado a licença de maternidade, a diretora técnica da instituição ligou-me e disse que o meu horário seria das 12h as 19h com 1h de descanso, usufruindo assim das 2h de dispensa para a amamentação na entrada ao serviço. Apesar de não achar que seria o mais justo, não interferi na escolha do horário. Era suposto regressar para sala exercer as funções de auxiliar de educação, mas como havia uma colega que me estava a substituir por eu ter estado fora, não fiquei também devido ao meu horário, dito pela diretora técnica. Cumpri esse mesmo horário de dia 22 de novembro até

ao dia 14 de junho. Dia 22 de Maio entreguei uma declaração da minha médica de família em como me encontro a amamentar o meu filho e com isto, que iria prolongar a amamentação depois do meu filho completar o seu 1º ano de vida. É importante referir que entreguei a declaração com 1 mês de antecedência mesmo que por lei só teria que entregar com 10 dias de antecedência. Posto isto, duas semanas depois, dia 6 de junho, a diretora técnica informou-me que o meu horário teria de ser alterado para as 10h30 às 18h30 com 1h de descanso juntamente com 1h de dispensa para a amamentação fazendo assim duas horas de descanso com a justificação que a educadora da sala de 1 ano está de baixar precisa de ajuda para auxiliar dessa mesma sala durante o dia e no final do dia que ajudasse na parte do jardim de infância. Usou inclusive a expressão "tenho que ser sacana, mas tem que ser." Desde início recusei o horário pois dessa forma estaria sem amamentar sensivelmente 10 horas (no mínimo) e assim impedindo-me de realizar a amamentação nesse período pois é completamente impossível amamentar o meu filho na hora que esta estipulou. Entrei em contacto com a ACTe já fiz um pedido de queixa com intervenção. Entrei em contacto com a CITE e tenho dois e-mails de juristas da cite onde me dão razão. Dizem que caso não haja acordo entre ambas as partes, a trabalhadora lactante é que decide as horas da amamentação. Já enviei esses e-mails para a instituição onde trabalho, mas em vão porque me disseram que viram os e-mails, mas não iriam responder e não querem aceitar a minha decisão de não querer fazer uma das horas de amamentação juntamente com a minha hora de descanso pois estão a inviabilizar o direito que reclamo. Ainda obtive inicialmente resposta do advogado da instituição em que dizia que os direitos da instituição se sobreponham aos meus e que então dia 17 de junho teria de me apresentar ao serviço na hora que eles estipularam. Dia 17 de junho apresentei-me a minha hora (12h) e foi-me dito que seria descontado 1h30 pois devia ter entrado as 10h30. Dia 18,19 e 21 voltei a apresentar a minha hora e foi-me recusada a entrada ao serviço. A justificação foi que eu estava dispensada pois não tinha ido as 10h30. Pedi

que me passasse então um papel em como eu me apresentei as 12h, pois assim teria uma prova que tinha estado presente para trabalhar, mas fui dispensada pela diretora técnica, mas como já era de imaginar, não me quis passar esse tal papel e fui obrigada a chamar os agentes da PSP como na CITE me aconselharam a fazer pois assim já era prova suficiente. Esses 3 dias foram descontados do meu vencimento. Tentei inúmeras vezes chegar a um acordo de modo a que nem eu e o meu filho nem a instituição saíssemos prejudicadas, mas em vão, pois, a diretora técnica não quer aceitar a minha recusa ao horário que me impõe. Tem sido um desgaste psicológico enorme e isso acaba por refletir se quando estou com o meu filho pois bem tento chegar a um acordo, mas é sempre negado pois alegam que tem que atender aos interesses da instituição. Já pedi se poderia ser o horário das 11h às 18h com 1h de descanso de forma a conseguir auxiliar a sala de 1 ano (sala essa onde a educadora está de baixa) e assim conseguir também usufruir de uma hora de amamentação a entrada ao serviço e outra à saída. Não conseguimos chegar a um acordo pois a diretora tem sido bastante intransigente. Têm sido dias complicados. Hoje, dia 2 de julho, apresentei-me as 10h30 pois tenho receio que à medida que vão marcando faltas injustificadas, consigam obter forma de me despedir.”.

- 1.4. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE e tendo presente que os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade no trabalho consubstanciado na igualdade de oportunidades e de tratamento na formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser prejudicados/as em razão, nomeadamente, da parentalidade, procedeu-se à notificação da entidade empregadora, em 08.07.2019, por carta registada, com aviso de receção, para prestar informação, no prazo de 10 (dez) dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.
- 1.5. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por e-

mail, de 19.07.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito a resposta que se reproduz:

"(...)

O ... (...) é uma ... e desenvolve atividades de apoio a crianças em idade pré-escolar e que, por méritos reconhecidos, é comparticipada pela Segurança Social de forma a conseguir concretizar os seus objetivos. Para tal recorre à contratação de várias trabalhadoras especializadas onde se inclui a trabalhadora denunciante

Ainda como questão prévia cumpre salientar que o ... tem como primordial objetivo a defesa dos interesses das crianças que acolhe, em especial o desenvolvimento físico, psicológico e emocional, mas sem descuidar as famílias e em particular as mães das crianças, sejam elas meras utentes ou trabalhadoras da instituição.

Pelo exposto, é com alguma estupefação que se regista a atitude da trabalhadora e a exposição que concretizou junto da ACT e CITE.

De facto, circunstâncias externas à gestão dos recursos humanos, onde se incluem ausências de trabalhadoras por motivo de baixa médica e imposições dos pais, obrigaram a instituição a reformular alguns horários de trabalho. Mas essa alteração foi feita com o objetivo de respeitar não só o número de horas de trabalho de cada trabalhadora, mas também todas as demais condicionantes legais.

Em concreto, o horário da D. ... contempla o horário de amamentação e a trabalhadora encontra-se a beneficiar efetivamente de 2 (duas horas de redução de horário de trabalho). Caso a trabalhadora fizesse o horário de trabalho que pretende ficaria com uma redução de 3h30, o que não só não é razoável como não seria justificado.

Diremos ainda que, nós próprios, enquanto mandatários da instituição, contactámos telefonicamente uma jurista da CITE que nos transmitiu que na situação em concreto e, em falta de acordo, terá que ser a entidade empregadora a definir os horários de trabalho, desde que garantidos os direitos da trabalhadora, o que sempre aconteceu. Ora, se a trabalhadora

aceita, o que fez expressamente, sair às 18h30 a redução de horário tem que ser feita no período de entrada e não em qualquer outro. Por isso, por estar com redução de horário para amamentação, a trabalhadora tem um horário estabelecido para entrada às 10h30 e cumprindo assim 6 horas de trabalho diário.

Por último, quanto à situação de alegada prática discriminatória sobre a trabalhadora ..., a instituição recusa veementemente que tal exista na instituição em qualquer momento ou com qualquer trabalhadora. Bastará verificar o numero de trabalhadoras da instituição que são mães e que tiveram, e têm, filhos menores enquanto ali trabalhadoras para concluir que não existe qualquer prática discriminatória ou depreciativa da condição da maternidade das trabalhadoras. Muito pelo contrário!

Numa palavra, em resposta ao V/ ofício, apenas poderemos reafirmar, como já o fizemos às inspetoras da ACT que visitaram a instituição na sequência de denuncia da mesma trabalhadora, que não existe qualquer discriminação negativa no tratamento pelo facto de a trabalhadora se encontrar em período de amamentação. À trabalhadora foi atribuído um horário que aceita a inerente diminuição do tempo trabalhado e ao mesmo lhe atribui funções dignas e necessárias à instituição e às crianças acolhidas por esta, respeitando-se a lei, a moral e mesmo os principios do cristianismo que regem a instituição."

*

- 1.6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) f). Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

(...) "

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos

progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.4. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.5. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições de trabalho justas; e, III – Proteção e inclusão sociais. O objetivo é conferir aos cidadãos novos direitos e direitos mais eficazes, apoiados em 20 princípios fundamentais, dos quais se destaca o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

2.6. Com base no compromisso europeu assumido pelos Estados Membros na concretização de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, consagrou-se o direito de os/as trabalhadores/as com filhos e familiares dependentes a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da

1

Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

2.7. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.8. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.9. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"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."*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, estabelece que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.10. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"

2.11. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.12. Na subsecção III, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à igualdade e não discriminação.

2.13. A discriminação pode ser direta ou indireta (art.º 23.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do trabalho).

2.14. Existirá discriminação direta quando, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

2.15. A discriminação indireta resultará de disposição, critério ou prática aparentemente neutras, porém suscetíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que se encontre objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.16. O n.º 1 do art.º 25.º do Código do Trabalho, proíbe a discriminação pelo

empregador, direta ou indireta, em razão dos fatores de discriminação previstos no n.º 1 do art.º 24.º, do mesmo código.

2.17. O n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que *“O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”*.

2.18. Quem alegar discriminação cabe-lhe indicar a/as pessoa/as em relação à/às quais se considera discriminado/a, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.19. A prática discriminatória poderá verificar-se no acesso ao trabalho, no acesso à formação profissional ou nas próprias condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

2.20. Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não

patrimoniais, nos termos gerais de direito.

2.21. No caso em análise, a trabalhadora vem apresentar exposição sobre os factos ocorridos desde 22.06.2018 até à atualidade, para efeitos de avaliação dos mesmos e apuramento de eventuais indícios de discriminação relacionada com a parentalidade, que em síntese se reconduzem à imposição, por parte da entidade empregadora, dos períodos horários em que a trabalhadora deverá gozar a dispensa para amamentação. Esta posição da entidade empregadora manteve-se, apesar da contestação da trabalhadora que, apesar da intransigência com que se viu confrontada, decidiu acatar os períodos horários que lhe foram determinados unilateralmente pela sua superior hierárquica. Num segundo momento, em 06.06.2019, a entidade empregadora decidiu, mais uma vez de forma unilateral e imperativa, alterar o horário da trabalhadora e, conseqüentemente, as horas de amamentação, ao que a trabalhadora discordou e não acatou, porquanto entendeu estar a ser impedida de exercer o seu direito de dispensa para amamentação. A trabalhadora inconformada, decidiu continuar a fazer o horário que lhe havia sido atribuído anteriormente, aquando do regresso ao trabalho e após o gozo da licença de parentalidade, e, em 18.06.2019, apresentou-se no local de trabalho no horário que vinha realizando desde que foi mãe, tendo-se visto confrontada com a recusa da entrada ao serviço por parte da entidade empregadora, com a justificação de que estaria dispensada porque não se apresentou na hora estabelecida na alteração de horário que lhe foi comunicada em 06.06.2019. Nos dias 19 e 20, repetiram-se os comportamentos atrás descritos. Naqueles três dias foi impedida de trabalhar, solicitou a intervenção das forças de segurança, em concreto da P.S.P., que tomou nota das ocorrências, a entidade empregadora marcou-lhe faltas e descontou-lhe aqueles dias no vencimento mensal.

- 2.22.** A trabalhadora afirma que, por diversas vezes, tentou chegar a um acordo, propondo soluções de horário que permitissem que quer ela quer o filho, bem como a instituição não ficassem prejudicados, porém em vão.
- 2.23.** Declara que tem sofrido enorme desgaste psicológico, que a afeta na disposição mental quando está com o filho.
- 2.24.** A entidade empregadora veio apresentar resposta à notificação para se pronunciar, que lhe foi dirigida por esta Comissão, e refutou as acusações que a trabalhadora lhe imputou.
- 2.25.** Começou, a entidade empregadora, por defender que aquela Instituição tem como primordial objetivo a defesa dos interesses das crianças que acolhe, mas sem descurar as famílias e em particular as mães das crianças, sejam elas meras utentes ou trabalhadoras da instituição.
- 2.26.** Fundamenta a sua atuação em circunstâncias externas aos recursos humanos, como sejam as ausências ao trabalho das trabalhadoras da Instituição e imposições dos utentes (os pais das crianças que frequentam aquele ..., que determinaram a reformulação de alguns horários de trabalho.
- 2.27.** As alterações horárias que refere foram elaboradas "*com o objetivo de respeitar não só o número de horas de trabalho de cada trabalhadora, mas também todas as demais condicionantes legais.*" .
- 2.28.** Afirma que, em concreto, o horário da trabalhadora aqui denunciante, contempla o horário de amamentação e a trabalhadora a beneficiar de 2 horas diárias.

2.29. Defende, ainda, a entidade empregadora que a redução de horário tem de ser feita no período de entrada e não em qualquer outro.

2.30. Vejamos,

2.31. Da análise da matéria de facto, resulta claro que a entidade empregadora impôs à trabalhadora o horário diário para amamentação, no momento em aquela regressa do gozo da licença de parentalidade.

2.32. A trabalhadora viu-se impelida a aceitar o horário imposto pela entidade empregadora, acabando por se conformar.

2.33. Num segundo momento, cerca de 1 ano depois, a entidade empregadora altera o horário e, por conseguinte, define novos períodos horários destinados ao gozo da dispensa para amamentação.

2.34. No seguimento desta atuação unilateral e perentória da entidade empregadora, a ora denunciante, por inúmeras vezes, tenta chegar a acordo com o empregador sugerindo horários que permitam satisfazer os interesses das partes e não contendam com as necessidades e ritmos biológicos do seu filho.

2.35. Apesar da recusa da trabalhadora e das propostas de horário que dirige à entidade empregadora, esta mostra-se inamovível na decisão tomada.

2.36. Em sede de resposta, a entidade empregadora alega motivos externos aos recursos humanos como fundamentos de algumas alterações de

horário que realizou, entre eles o horário da queixosa.

2.37. A entidade empregadora defende, ainda na sua resposta, que *"a redução de horário tem que ser feita no período de entrada e não em qualquer outro."*

2.38. No que se refere a ter impedido a trabalhadora de aceder ao seu local de trabalho, atitude que determinou que a trabalhadora se tivesse socorrido de intervenção policial para participação da ocorrência, a entidade empregadora não se pronunciou.

2.39. Assim como, não respondeu a entidade empregadora em relação à dispensa de trabalho e subsequente marcação de faltas e não processamento do vencimento da trabalhadora nos dias 19, 20 e 21 de junho de 2019.

2.40. Ora, a maternidade constitui valor social eminente e, como tal, a mãe trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

2.41. Esta proteção concretiza-se na atribuição de direitos, entre eles, a dispensa para amamentação, que tem por finalidade permitir que a progenitora, atendendo à sua própria condição biológica, atenda e satisfaça as necessidades da criança de harmonia com os ritmos biológicos desta.

- 2.42.** A dispensa para amamentação é um direito que assiste à mãe trabalhadora enquanto durar a amamentação, conforme previsto no n.º 1 do artigo 47.º, do Código do Trabalho, pelo que não pode ser privada do gozo do mesmo, nem decorrendo da lei qualquer limite temporal para o seu exercício.
- 2.43.** De acordo com o disposto nos artigos 47.º e 65.º, n.º 2, do Código do Trabalho, a dispensa para amamentação não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 2.44.** Aquela dispensa é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 2.45.** Esse direito mantém-se enquanto durar a amamentação, pelo que não pode ser privada do gozo do mesmo, direta ou indiretamente.
- 2.46.** A violação dos direitos previstos nos artigos 47.º («dispensa para amamentação») e 65.º, n.º 2 («regime de dispensas»), do Código do Trabalho, constitui contraordenação grave.
- 2.47.** Necessariamente, cabe à mãe trabalhadora estabelecer os períodos, dentro do seu horário de trabalho, em que pretende gozar a dispensa para amamentação, devendo, para esse efeito, comunicar ao empregador que amamenta o/a filho/a, com indicação dos períodos diários que pretende para amamentar a criança, o que fará, certamente, considerando as horas a que a criança se alimenta e o tempo que terá de

despender no percurso que medeia o local de trabalho e a sua residência.

- 2.48.** Por conseguinte, o empregador, após a comunicação com indicação dos dois períodos diários distintos para amamentação, desde que não superiores a 1 hora cada, não poderá opor-se nem alterar os períodos escolhidos, visto que se trata de um direito potestativo da mãe trabalhadora.
- 2.49.** Assim como, também, não poderá alterar o horário ou o local de trabalho e nem as funções desempenhadas pela mãe trabalhadora, ainda que essa alteração seja possível face ao contrato de trabalho existente, posto que, a acontecer, estaria a prejudicar aquela trabalhadora, negando-lhe igualdade de condições de trabalho e sujeitando-a a tratamento menos favorável por motivo do exercício de direitos atribuídos para proteção da parentalidade.
- 2.50.** Concluindo, entendemos que a entidade empregadora ao impossibilitar a trabalhadora de amamentar o seu filho no período horário que esta indicou, impedindo-a de atender às necessidades básicas da criança, terá, eventualmente, colocado em perigo a sua saúde, assim como incorre na prática de discriminação direta, nos termos do disposto na alínea a) do artigo 23.º, n.ºs 1 e 3, alínea b), do artigo 24.º, e, n.º 6 do artigo 25.º, todos do Código do Trabalho.
- 2.51.** Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito – art.º 28.º, do Código do

Trabalho.²

2.52. Do exposto resulta que a entidade empregadora não logrou apresentar quaisquer motivos ou factos que contrariem os acontecimentos relatados pela queixosa, os quais, por si só, se apresentam suficientes para enquadrar a infração laboral de discriminação direta em razão do sexo por motivo de parentalidade – cfr. artigos 23.º, n.ºs 1, al. a), e 2, 24.º, n.ºs 1 e 5, 25.º, n.ºs 1, 6 e 8, todos do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Recomendar à entidade empregadora ..., que elabore o horário de trabalho de acordo com a indicação da trabalhadora dos períodos diários em que pretende gozar o seu direito de dispensa para amamentação, nos termos do disposto no art.º 47.º, do Código do Trabalho.
- 3.2. Existir **prática discriminatória direta em razão do sexo por motivo de parentalidade**, por parte da entidade empregadora o ..., lesiva da trabalhadora ..., nos termos das disposições constantes nos artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 e 6, todos do Código do Trabalho.
- 3.3. Remeter o presente parecer às partes interessadas, informando-se que a

prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o **direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais**, nos termos gerais de direito, conforme dispõe o artigo 28.º, do Código do Trabalho.

- 3.3. Remeter o presente parecer à **Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT)**, para efeitos do previsto na alínea f) do artigo 3.º do D.L. n.º 76/2012, de 26-03, com as alterações constantes da Lei n.º 60/2018, de 21-08, e das disposições conjugadas dos artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 e 6 (**prática discriminatória direta em razão do sexo por motivo de parentalidade**), e para efeitos de instauração de procedimento contraordenacional por violação do disposto no artigo 47.º (**dispensa para amamentação ou aleitação**), todos do Código do Trabalho.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.