

**PARECER N.º 618/CITE/2019**

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

Proc. n.º 3991-QX/2019

**I – OBJETO**

**1.1** A CITE recebeu em 30.09.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., uma queixa contra a entidade empregadora ..., referente à dispensa para amamentação, nos seguintes termos:

*"(...) Boa tarde,*

*venho por este meio expor a seguinte QUEIXA quanto ao indeferimento da Dispensa para Aleitação / Amamentação:*

*1 - Eu, ..., sou trabalhadora do ... em RCTFP e em **30-06-2017** fui mãe pela 2ª vez, após algumas gravidezes que não tiveram o final esperado.*

*2 - Optei desde o nascimento pela amamentação, que mantenho até hoje.*

*3 - Após o primeiro ano de vida, mensalmente efetuava o requerimento de dispensa para aleitação/amamentação, anexando ao mesmo atestado médico comprovativo da amamentação, conforme n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho.*

*4 - Após o segundo ano de vida, continuando com bastante leite, e tendo a mãe que amamenta o filho direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação (n.º 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho), continuei mensalmente a entregar o requerimento e atestado médico comprovativo do facto (apesar da Lei ser omissa quanto à periodicidade do requerimento e atestado a apresentar).*

*5 - Todos os requerimentos foram despachados favoravelmente.*

*6 - Em **14/08/2019** efetuei novo requerimento (Ver **Anexo1\_Amamentação**), anexando atestado médico comprovativo da amamentação (Ver **Anexo2\_Amamentação**) e, **estranhamente**, foram-me solicitados pelos recursos humanos documentos adicionais, nomeadamente: "**Deverá ser apresentado atestado médico que declare que a amamentação é benéfica para a saúde da mulher e da criança, por médicos especialistas nas referidas áreas**" (Ver **Anexo3\_Amamentação**).*

7 - Em **26/08/2019**, após receber a notificação através da aplicação informática, informei o seguinte: ... **"Face ao exposto, sendo do mais elementar e comum conhecimento dos benefícios da amamentação, comprovados por diversos estudos e investigações, considero este pedido abusivo e vexatório, excedendo, o mesmo, o previsto na lei, pelo que não irei apresentar os atestados solicitados."** (Ver **Anexo4\_Amamentação**).

8 - Em **13/09/2019**, foi dado um despacho pela ..., no sentido de serem apresentados os documentos solicitados em cumprimento do despacho do sr. ... de 06/02/2018 (Ver **Anexo5\_Amamentação**).

9 - Em **16/09/2019**, dei entrada de novo requerimento mensal, ao qual anexei nova declaração médica, para efeitos de dispensa para amamentação.

10 - Em **20/09/2019**, através da aplicação interna de gestão documental fui confrontada com o despacho do Sr. ..., referido anteriormente (ver **Anexo6\_Amamentação**) onde solicita a entrega de **"... atestado médico, emitido por médico especialista na referida área, que declare que a amamentação existe e que o horário de amamentação adotado é o mais adequado, e que a mesma é benéfica para a saúde e bem-estar da mulher e da criança."**

11 - Sempre recusei a entrega de tais documentos.

12 - Em **30/09/2019**, fui informada pelos Recursos Humanos que, a partir do dia de hoje, não poderia continuar com o horário para Dispensa para Amamentação. Face ao exposto apresento a presente **QUEIXA** e solicito a Vossa intervenção com a maior urgência possível, pois a **entidade patronal tudo fez e tudo tem feito para me impedir de continuar a amamentar e a usufruir dos meus direitos. (...)"**

**1.2.** Em 01.10.2019, por contacto telefónico, foi solicitado à trabalhadora, o envio de declaração de autorização expressa para esta Comissão consultar a entidade empregadora no âmbito do contraditório.

**1.3.** Em 02.10.2019, sob o ofício n.º ..., a CITE solicitou à entidade empregadora que se pronunciasse sobre o teor da queixa apresentada pela trabalhadora.

**1.4.** Para efeitos de contraditório, a CITE não recebeu resposta da entidade empregadora.

1.5. No processo em análise consta o ofício da trabalhadora a comunicar o horário em pretende usufruir a dispensa para amamentação, a resposta da entidade empregadora, bem como o despacho proferido pelo Sr. ... em 06.02.2018.

## ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que 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.

2.2. A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

2.3. E, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE: *“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”*.

**2.4.** 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.*

**2.5.** 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.

**2.6.** 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.

**2.7.** 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).

**2.8.** 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.

**2.6.** 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.

**2.7.** 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.”.*

**2.8.** É, pois, entendimento desta Comissão, alicerçado na lei e na jurisprudência

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.

**2.9.** 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 o corpo da mulher se altera 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."*

**2.10.** No mesmo sentido, alude-se ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.05.2012, proferido no âmbito do Processo n.º 263/06.8TTCSCL1.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 (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' (...)"*.

**2.11.** Atendendo ao caso em concreto, à informação fornecida pela trabalhadora relativamente ao gozo da licença de dispensa para amamentação, às notificações proferidas pelos superiores hierárquicos da trabalhadora na sequência de tal solicitação, bem como ao despacho proferido em 06.02.2018 pelo Sr. ..., afere-se que o alegado, poderá consubstanciar a inviabilização do direito ao exercício do direito à dispensa para amamentação.

**2.12.** Ademais, a entidade empregadora, faz depender a concessão da dispensa para amamentação da apresentação de atestado médico, *"emitido por médico especialista na referida área, que declare que a amamentação existe e que o horário de amamentação adotado é o mais adequado, e que é benéfica para a saúde e bem-estar da mulher e da criança."*, ora, analisados as informações veiculadas e transmitidas à trabalhadora, verifica-se que o ordenado pelo empregador é contrário às disposições constantes no Código do Trabalho, nomeadamente ao estabelecido no artigo 48.º do Código do Trabalho.

**2.13.** Na verdade, a entidade empregadora confunde o regime jurídico da dispensa para amamentação previsto no artigo 48.º do CT com o preceito constante do artigo 60.º do CT, porquanto, faz depender tal dispensa de um atestado médico que ateste, por um lado que a amamentação existe e que o

horário de amamentação adotado é o mais adequado, e por outro, que a amamentação é benéfica para a saúde e bem-estar da mulher e da criança.

**2.14.** Ora, a trabalhadora aquando da comunicação ao empregador que pretende gozar a dispensa para amamentação, e esta vai para além do primeiro ano de vida da criança, terá efetivamente de apresentar atestado médico a atestar tal facto, contudo, a lei não faz qualquer referência a especificidades que tal atestado tenha de conter. Ainda assim, não é ao médico especialista que compete indicar qual o melhor horário em que mãe terá de fazer a amamentação, compete, sim, 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.

**2.15.** Efetivamente do artigo 60.º do CT, resulta que a trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde e para a da criança, no entanto, tal preceito normativo, refere-se à dispensa relativamente ao trabalho noturno, ou seja, a trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

**2.16.** E é neste juízo que não poderá ser atendível o despacho proferido, bem como as notificações efetuadas à trabalhadora, pois tal despacho não encontra 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.

**2.17.** Tal despacho, bem como as notificações subsequentes são uma clara violação e desadequação do cumprimento dos direitos legais instituídos - vd. n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho, no qual a trabalhadora comunica



ao empregador quais os períodos em que pretende gozar a dispensa para amamentação, apresentando atestado médico.

**2.18.** E é neste sentido, que a CITE entende que a entidade empregadora ao ordenar a junção de documentos que a lei não o prevê e ao não dispensar do trabalho a trabalhadora lactante no período por esta indicado, advertindo 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 ritmo biológico da mãe e da criança, 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, todos do Código do Trabalho.

### 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, ..., no período entre as 9h00 e as 10h00 e entre as 16h30 e as 17h30, conforme expressa indicação da referida trabalhadora.

**3.2.** Informar 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, nos termos gerais do direito.

**3.3.** Comunicar à Inspeção-Geral de Finanças o presente parecer uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo, de acordo com o previsto na alínea i) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**