

**PARECER n.º 67/CITE/2019**

**ASSUNTO:** Dispensa para amamentação – Prática discriminatória relativa à determinação dos períodos de dispensa para amamentação, nos termos do n.º3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3577/QX/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 26.11.2018, da trabalhadora ..., exposição conforme se transcreve:

*“Boa tarde, venho reclamar o horário da dispensa de amamentação imposto pela empresa ..., com número de funcionária ..., onde tenho imposto o horário da licença, não aceitando empresa um acordo desse horário, mesmo eu explicando as necessidades da criança a empresa muda esse horário da licença mediante as suas necessidades. Fui obrigada a solicitar a redução do meu horário de trabalho para estar com meu filho. Solicitei o horário da licença para 9h às 10h e 17h às 18h. A empresa manteve esse horário até agora, alterar para 9h às 10h e 14h às 15h. Solicito que se mantenha o horário que tinha sido acordado anteriormente, para que não seja necessária a redução do meu horário de trabalho. Autorizo a cite a intervir mediante a empresa no assunto”.*

**1.2.** Após a devida autorização da trabalhadora e por Ofício n.º .../2018, de 17/12/2018, a CITE em sede de exercício do contraditório, contactou a entidade empregadora da trabalhadora solicitando informação sobre o pedido da trabalhadora e consequente exposição recebida nesta Comissão.

**1.3.** E, em 09.01.2018, a referida entidade empregadora respondeu à CITE nos termos que se transcrevem:

*“A ... é uma empresa que se dedica à atividade de gestão e exploração de centros de atendimento a clientes, entre os quais se encontra o centro de atendimento da empresa «...», sito no ... e local de trabalho da trabalhadora.*

*A ... assegura, mediante a celebração de contratos de prestação de serviços com as empresas detentoras dos centros de atendimento, a gestão dos centros, contratando os trabalhadores para exercerem as diversas funções inerentes a essa atividade.*

*Tais contratos de prestação de serviços estabelecem critérios de volume de serviço, atendendo às flutuações que ocorrem nas necessidades de atendimento, as quais são variáveis, e que, por sua vez, fazem variar as necessidades de recursos humanos a afetar ao centro de atendimento, quer em relação ao número de trabalhadores quer em relação à sua distribuição, temporal, em cada período - ou seja, adequar os horários de modo a poder responder cabalmente às necessidades de atendimento.*

*Assim, a ... tem de adequar o número de trabalhadores alocados ao centro de atendimento com base no volume de serviço indicado pela empresa «...», o que implica que tenham de ser feitas, ocasionalmente, alterações de horários, em ordem a, como já referido, permitir o cumprimento das necessidades de atendimento, sob pena de, não sendo tal feito, estar em risco a continuação do contrato de prestação de serviços celebrado com o cliente «...» e, nessa medida, a subsistência da própria empresa e dos contratos de trabalho com os seus trabalhadores.*

*Pelo que, no âmbito do seu poder de direção, e nos termos das normas legais aplicáveis - artigos 97º, 212º, nº 1 e 217º do Código do Trabalho -, procedeu a ... à alteração do horário da trabalhadora, concretamente dos períodos para a amamentação da trabalhadora ..., que passaram a ser das 9h às 10h e das 14h às 14h45.*

***Essa alteração foi feita, como dito, por questões de operacionalidade imperativas***

*da empresa, não existindo, no n/modesto entendimento, qualquer discriminação sobre aquela trabalhadora.*

*Até porque, consideramos que a alteração de horário preconizada até promove a diminuição das interrupções do tempo da colaboradora com o filho.*

*A trabalhadora pratica um horário de 7 horas diárias, a seu pedido, com início às 9h e saída às 17h com intervalo para o almoço das 13h às 14h, reduzido atualmente pelos períodos de amamentação já referidos. Tem, desta forma, 1 hora e 45 minutos de redução de horário para amamentação, conforme o art. 47º, nº 5 do Código do Trabalho. Gozando um período de 1 hora e outro de 45 minutos, estará cumprido o preceituado no nº 6 da atrás referida disposição legal.*

*Pelo que, reiteramos, não existirá qualquer atitude discriminatória face à trabalhadora, sendo-lhe assegurados, mesmo com esta alteração de horário, os direitos de parentalidade.*

*No entanto, estamos disponíveis ainda para prolongar o horário de refeição para que possa estender até 3h o tempo com o filho, caso a trabalhadora esteja interessada.”*

## **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.
- 2.6.** Embora alegado pela entidade empregadora : *Pelo que, no âmbito do seu poder de direção, e nos termos das normas legais aplicáveis - artigos. 97º, 212º, nº 1 e 217º do Código do Trabalho -, procedeu a ... à alteração do horário da trabalhadora, concretamente dos períodos para a amamentação da trabalhadora ..., que passaram a ser das 9h às 10h e das 14h às 14h45. Essa alteração foi feita, como dito, por questões de operacionalidade imperativas da empresa, não existindo, no*

*n/modesto entendimento, qualquer discriminação sobre aquela trabalhadora. Até porque, consideramos que a alteração de horário preconizada até promove a diminuição das interrupções do tempo da colaboradora com o filho.”.*

**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 nos Pareceres n.ºs 154/CITE/2016, 261/CITE/2016, 457/2016, 68/2017 e 332/2017 disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).: ambos preconizam o seguinte: *“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 263/06.8TTCSC.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 (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" (...)"*.

**2.12.** 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 relatou, por escrito, através de email datado de 21.11.2018, o incumprimento por parte da empresa, que se transcreve: " *boa tarde, tenho dúvidas sobre a alteração do horário de amamentação imposta pela empresa, já foi alterado duas vezes e com prazo de 9 dias. É possível eles fazerem essa alteração? Não nenhuma lei que pense no bem-estar da criança.*".
- 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.
- 2.16.** Neste sentido, e uma vez que 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

---

<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.

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 horário de trabalho – 9h-10h e outra no final do horário de trabalho 17.15h-18h*" conforme expressa indicação da trabalhadora em 26.11.2018.

**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.





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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