

**PARECER N.º 91/CITE/2020**

**Assunto:** Eventual violação relativa do direito ao gozo da dispensa para amamentação  
Processo n.º 5467-QX/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 19.12.2019 exposição remetida pela trabalhadora ..., cujo teor se reproduz:

*“(...) Com data de 2 de dezembro de 2019, e porque a licença parental terminava no dia 22 de dezembro, enviei carta à minha entidade patronal a informar os períodos em que pretendia amamentar o meu filho, das 8.30 às 9.30 horas da parte da manhã e das 17.00 às 18.00 horas da parte da tarde.*

*Com data de 5 de dezembro a minha entidade patronal concordou com a dispensa, mas recusou os períodos por mim pedidos.*

*Entendo eu que, primeiro estão as necessidades do meu filho, e cumprindo o horário definido pela minha entidade patronal fico impossibilitada de estar com ele*

*Assim, com data de 10 de dezembro reafirmei a necessidade de amamentar o meu filho no horário solicitado.*

*Mas mais uma vez, e com data de 13 de dezembro, a minha entidade patronal, reafirma o horário de trabalho imposto anteriormente, justificando que são eles que tem o direito e poder de organização dos horários e tempos de trabalho dos seus trabalhadores.*

*Por entender que o horário solicitado é o que melhor salvaguarda os interesses e necessidades do meu filho, solicito a intervenção da Comissão para a Igualdade no Emprego e no Trabalho. (...)”*

**1.2.** Em 23.12.2019, a CITE informou a trabalhadora, conforme se transcreve:

*“(...) Na sequência do v/ e-mail, relativamente à questão colocada, informa-se v. Exa., do seguinte:*

*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.*

*Para alcançar a necessária igualdade efetiva entre homens e mulheres no mercado de trabalho o legislador instituiu 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.*

*Para o efeito, e no âmbito da legislação portuguesa, entre outros direitos, foi instituído o direito à dispensa para amamentação ou aleitação – vide, artigo 47.º do Código do Trabalho cujo teor se reproduz:*

*“1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.*

*2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.*

*3 - 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.*

*4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.*

*5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.*

*6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.*

*7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”*

*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, inexistindo um limite legal para a duração da amamentação, ou para a dispensa para a amamentação, porquanto tal facto depende da condição biológica que é diferente em cada mulher.*

*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.*

*Conforme decorre do entendimento desta Comissão, designadamente, o referido no Parecer n.º 51/CITE/2009 e Parecer n.º 154/cite/2016, disponíveis 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.”*

*Nunca é demais reforçar 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. A entidade empregadora que não dispense do trabalho a trabalhadora lactante no período por esta indicado 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 do Código do Trabalho. Importando sempre referir que nos termos do n.º 7 do artigo 47.º do Código do Trabalho “constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”*

*Porque o comportamento do empregador, poderá consubstanciar, uma tentativa dissuadir o gozo do direito, informa-se ainda V. Exa. que, tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, poderá V. Exa., se assim o entender, apresentar queixa nesta Comissão, pelo que, caso pretenda, poderá responder ao presente ofício, juntando os elementos comprovativos de que dispõe, autorizando expressamente esta Comissão, por escrito, a contactar a entidade empregadora bem a entidade com competência inspetiva - ACT, devendo, para o efeito, indicar, de forma completa, o nome, endereço e contactos da entidade empregadora visada e os de V. Exa., para obediência ao princípio do direito ao contraditório. (...)”*

- 1.3.** Em 23.12.2019, foi efetuado contacto telefónico com a queixosa a fim de a mesma remeter declaração de autorização para efeitos de contraditório com a

entidade empregadora.

- 1.4. Em 27.12.2019 a trabalhadora remeteu por correio eletrónico autorização para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.
- 1.5. Por ofício datado de 23.12.2019, sob o n.º 3017/2019, a CITE, em 27.12.2019, remeteu à entidade empregadora da trabalhadora ofício informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.
- 1.6. Na sequência da notificação efetuada, e no âmbito do princípio do contraditório, a entidade empregadora, remeteu por correio registado datado de 07.01.2020, rececionado na CITE em 09.01.2020, ofício do seguinte teor:  
*" (...) Acusamos a receção da V/ carta, datada de 23.12.2019, cujo teor mereceu a nossa melhor atenção.  
Em resposta à mesma, cumpre-nos dizer o seguinte:  
1. Nunca esta empresa pôs ou pretendeu pôr em causa o direito à dispensa para amamentação da sua trabalhadora;  
2. No entanto, não concordamos com a VI posição de que é a trabalhadora que tem o direito de escolha das horas para o exercício desse direito; aliás, tal tese não tem salvo o devido respeito, respaldo na letra da lei, mais concretamente no Código do Trabalho;  
3. Apesar disso, e porque somos uma empresa cumpridora, cumpre-nos informar que deixaremos que seja a trabalhadora a escolher o horário de amamentação, para que não sejamos acusados de nada;  
4. Finalmente, informamos V. Exas. que solicitamos à trabalhadora que nos informasse, através de atestado médico, se está a aleitar ou amamentar, para que possamos aferir da regularidade de todo procedimento legal, nomeadamente para efeitos do artigo 48.º do Código do Trabalho, sendo que até hoje não obtivemos qualquer resposta da parte desta.  
(...)"*
- 1.7. Face à resposta da entidade empregadora constante no ponto 1.6., em 14.01.2020, a CITE remeteu por correio eletrónico, ofício à trabalhadora, para, no prazo de 10 dias, comunicar o quer tivesse por conveniente face ao contraditório efetuado pelo empregador.
- 1.8. Em 16.01.2020, a trabalhadora remeteu por correio eletrónico, informação que a

seguir se transcreve:

*“(...) A licença parental, terminou no dia 22 de dezembro e eu devia ter retomado a atividade no dia 23, mas como a empresa ia encerrar para férias, a minha entidade patronal mandou-me ficar a gozar férias até ao dia 10 de janeiro.*

*Esta semana, no dia 13 fui trabalhar às 9.30, de acordo com o horário para amamentação solicitado, mas foi informada por uma das colegas de trabalho que o horário de trabalho tinha sido alterado, mas a mim não me comunicaram nada.*

*Nesse mesmo dia, questioneei a minha entidade patronal, e esta mandou-me gozar os restantes dias de férias já vencidos, mas não me deu qualquer documento atestar tal informação.*

*Refiro que o horário agora praticado pela empresa é das 8.00 horas às 12.30 e das 13.30 às 17.00 horas.*

*No dia 13, entrei às 9.30 sai às 12.30, da parte da tarde, entrei às 13.30 e saí às 16.30 horas, para compensar a meia hora da parte da manhã, e informei que uma vez que esta tinha alterado o horário de trabalho, que o horário de amamentação a praticar da parte da manhã das 8.00 às 9.00 horas e da tarde sairia às 16.00 horas, em vez das 17.00 horas.*

*Neste momento estou a gozar férias. (...)”*

## **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.** 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

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

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 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.”.

**2.10.** 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 ... (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 (Dtº 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" (...).".

- 2.7. No caso em análise, alega a trabalhadora que, ao solicitar a dispensa para amamentação, a entidade empregadora apesar de lhe conceder tal dispensa, terá recusado o horário por esta proposto. Alega ainda a queixosa que a entidade empregadora entende que, uma vez que é a ela que lhe compete a organização dos tempos de serviço, será esta que determina os períodos em que a trabalhadora fará a dispensa para amamentação.
- 2.8. Em sede de contraditório, vem a entidade empregadora defender-se alegando que, não põe em causa o direito da dispensa para amamentação da trabalhadora, contudo, discorda quanto ao facto de ser a queixosa a escolher os períodos em que irá efetuar tal dispensa.
- 2.9. Menciona também a entidade empregadora que não obstante a sua posição, irá permitir que seja a trabalhadora a indicar os períodos em que pretende gozar a dispensa para amamentação.

- 2.10. Por fim, informa a entidade empregadora que solicitou que a trabalhadora informasse, através de atestado médico, se se encontra a aleitar ou a amamentar, não tendo até data do envio da resposta à CITE, obtido qualquer resposta.
- 2.11. Ora, antes de mais, cumpre referir que, entende esta Comissão que a entidade empregadora ao não permitir que a trabalhadora determine os períodos em que pretende gozar a dispensa para amamentação, o empregador obstaculiza a trabalhadora de exercer o seu direito, inviabilizando-a, desta forma, de amamentar a/o sua/seu filha/o.
- 2.9. Em rigor, o artigo 48.º do Código do Trabalho preconiza que a trabalhadora que amamente o/a filho/a **comunica** ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida.
- 2.10. De facto, o direito à dispensa para amamentação tem carácter potestativo, ou seja, é passível de produzir efeitos na esfera jurídica do empregador sem a sua cooperação e/ou consentimento e até contra a sua vontade.
- 2.11. Assim, à trabalhadora compete tão-só cumprir com o *supra* descrito, cabendo ao empregador conformar a gestão do serviço atendendo ao indicado pela trabalhadora.
- 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 *(Citando Galvão Telles, Obrigações, 3ª ed., 6, in Abílio Neto: "Código Civil Anotado, 16ª Edição, Revista e Atualizada, Janeiro 2009", pág. 258, ponto 7.)*

- 2.13.** Neste sentido, considerando os elementos constantes do processo, é de concluir que se afigura que a entidade empregadora poderá incorrer em algum desconhecimento relativamente à prática do uso deste direito em concreto e consequentemente a práticas de discriminação.
- 2.14.** Neste sentido, afere-se que a entidade empregadora ao não dispensar do trabalho a trabalhadora no período por esta indicado 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 do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto a CITE delibera o seguinte:

- 3.1.** Recomendar à entidade empregadora ... que, no caso da trabalhadora ... e em caso futuros, reconheça o direito da trabalhadora a indicar os períodos em que irá realizar a amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e o da criança.
- 3.2.** Esclarecer a entidade empregadora que no caso de incumprimento do estabelecido no ponto 3.1, pratica uma discriminação direta em razão do sexo por se opor ao exercício do direito à dispensa para amamentação da trabalhadora.
- 3.3.** De acordo com o previsto na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cumpre comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o presente parecer para visita inspetiva, a fim de verificação do cumprimento do direito da trabalhadora, porquanto tal incumprimento consubstancia uma

discriminação direta em função do gozo de direitos relacionados com a parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**