

PARECER N.º 92/CITE/2020

Assunto: Dispensa para amamentação – Prática discriminatória relativa ao gozo da dispensa para amamentação.

Processo n.º 213-QX/2020

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 06.01.2020 exposição remetida pela trabalhadora ..., cujo teor se reproduz:

“(...) Bom dia venho por este email denunciar a empresa em que trabalho.

A empresa é ... com NIF ...

O meu filho neste momento tem 13 meses, até fazer 1 ano gozei as 2 horas de amamentação previstas por lei sem apresentação de documento médico.

Antes de fazer 1 ano fui a médica pedir o documento para entregar a entidade patronal a dizer que ainda amamentava. A entidade patronal aceitou os papéis até há uns dias. Começaram a dizer então que os papéis estavam mal que não acreditavam na minha situação. Visto isto dirigi-me a médica de família a pedir mais documentos e expliquei a situação e eles de novo não aceitaram. Dizendo que estava mal e que ou arranjava um bem ou tinha que fazer as 8h diárias senão descontavam-me o ordenado. Fui outra vez à médica de família pedir outro documento em que ela me diz que estava bem e era o último que me passava este mês. Que a entidade patronal está a fazer assédio moral comigo.

Desconfiados ainda da palavra da médica enviaram-lhe carta a pedir o meu historial clínico. Coisa que a médica disse que não podem fazer, acabou então por os denunciar ao sindicato e a ordem dos médicos.

Depois de dia 2 a entidade patronal dizer que tinha que fazer as 8h, no dia 3 dirigi-me à ACT. Na ACT fui informada que deveria fazer na mesma as 6h no horário habitual combinado antes. E fazer queixa à CITE em como os meus direitos e do meu filho estão a ser violados. Visto que os meus patrões dizem que vão me descontar 2 horas diárias do ordenado.

Gostaria que agissem e respondessem o mais breve possível pois como devem perceber estou a ser vítima de uma grande pressão psicológica. O que não é nada bom a nível de trabalho nem para o meu filho.

Em anexo envio os documentos médicos passados até à data. Informo também que o meu filho só fez 1 ano dia 24 de novembro de 2019. (...)

1.2. Em 14.01.2020, a CITE informou a trabalhadora, conforme se transcreve:

(...) Na sequência do v/ e-mail infra e dada a impossibilidade de contato telefónico, relativamente à questão colocada, informa-se V. Exa., que o direito à dispensa para amamentação previstas nos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho (CT), a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa ao trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação. Determinando o artigo 59.º do CT que a trabalhadora que amamente não se encontra obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação.

Neste sentido, deverá, se assim o entender, formalizar queixa contra o empregador, devendo autorizar expressamente esta Comissão (por escrito e assinado) a contactar a entidade empregadora e 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 que esta Comissão possa proceder em obediência ao princípio do contraditório.

Por último, e caso considere necessário esclarecimento adicional sobre a matéria, informa-se que deverá contactar o serviço jurídico da CITE através do telefone 215 954 000.

Com os melhores cumprimentos, (...)

1.3. Na mesma data, a queixosa, veio complementar a queixa apresentada, nos seguintes termos:

(...) Eu, ... declaro por este meio que autorizo a Cite a entrar em contacto com a minha entidade empregadora, ..., com morada na ... com NIF ...

Em relação à queixa inicial venho fazer um aditamento, no qual envio em anexo os documentos de que falo. A minha entidade empregadora acabou por me descontar mesmo depois de entregar vários documentos da médica de família.

Descontaram-me o mês todo de subsídio de alimentação mais as duas horas a que o meu filho tem direito por lei. Envio também em anexo a carta vergonhosa que a minha entidade empregadora enviou à minha médica de família, que resumidamente então a insinuar que a mesma não sabe fazer declarações e a exigir um teste clínico.

Envio também a prova em como continuo a entregar na mesma os documentos passados pela médica de família. E que continuo na mesma a gozar as minhas duas horas. Embora sabendo que irei ser descontada, visto a minha entidade empregadora ter referido isso.

Peço também que hajam o mais rápido possível. Tem sido muito complicado psicologicamente passar por isto. Ainda por cima já tive que faltar duas manhãs ao trabalho com perda de remuneração para me informar dos meus direitos junto da ACT, pois os meus patrões diziam que os documentos da médica eram falsos e não aceitavam. Também quero exigir que a entidade empregadora me pague essas manhãs mais os custos de transporte que tive visto que não tinha necessidade de faltar e estou a ser prejudicada.

Muito obrigada (...)

- 1.4. Por ofício datado de 24.01.2020, sob o n.º 114/2020, a CITE, em 15.01.2020, remeteu à entidade empregadora ofício, informando do teor da queixa apresentada e para ser exercido o contraditório, nos seguintes termos:

“(...) A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada, exposição na qual se refere que a trabalhadora comunicou à sua entidade empregadora, que iria gozar a dispensa para amamentação, nos termos previstos no artigo 47.º do Código do Trabalho.

Tendo havido oposição da entidade empregadora em conceder dois períodos de amamentação, é solicitado à CITE que desencadeie os procedimentos necessários

para a efetivação do direito à amamentação, bem como a regularização dos direitos no que respeita aos pagamentos que foram indevidamente retirados, nos termos indicados pela trabalhadora.

A queixa apresentada pela trabalhadora foi efetuada nos seguintes termos:

“(...) O meu filho neste momento tem 13 meses, até fazer 1 ano gozei as 2 horas de amamentação previstas por lei sem apresentação de documento médico.

Antes de fazer 1 ano fui à médica pedir o documento para entregar á entidade patronal a dizer que ainda amamentava. A entidade patronal aceitou os papéis até há uns dias. Começaram a dizer então que os papéis estavam mal que não acreditavam na minha situação. Visto isto dirigi-me à médica de família a pedir mais documentos e expliquei a situação e eles de novo não aceitaram. Dizendo que estava mal e que ou arranjava um bem ou tinha que fazer as 8h diárias senão descontavam-me o ordenado. Fui outra vez à médica de família pedir outro documento em que ela me diz que estava bem e era o último que me passava este mês. Que a entidade patronal está a fazer assédio moral comigo.

Desconfiados ainda da palavra da médica enviaram lhe carta a pedir o meu historial clínico. Coisa que a médica disse que não podem fazer, acabou então por os denunciar ao sindicato e à ordem dos médicos.

Depois de dia 2 a entidade patronal dizer que tinha que fazer as 8h, no dia 3 dirigi-me à ACT. Na ACT fui informada que deveria fazer na mesma as 6h no horário habitual combinado antes. E fazer queixa à CITE em como os meus direitos e do meu filho estão a ser violados. Visto que os meus patrões dizem que vão me descontar 2 horas diárias do ordenado.

Gostaria que agissem e respondessem o mais breve possível pois como devem perceber estou a ser vítima de uma grande pressão psicológica. O que não é nada bom a nível de trabalho nem para o meu filho.

Em anexo envio os documentos médicos passados até à data. Informo também que o meu filho só fez 1 ano dia 24 de novembro de (...)”

De referir ainda que a trabalhadora em 14.01.2020, complementou a queixa apresentada, nos termos a seguir transcritos:

“(...) Em relação à queixa inicial venho fazer um aditamento, no qual envio em anexo os documentos de que falo. A minha entidade empregadora acabou por me descontar mesmo depois de entregar vários documentos da medica de família. Descontaram-me o mês todo de subsidio de alimentação mais as duas horas a que

o meu filho tem direito por lei. Envio também em anexo a carta vergonhosa que a minha entidade empregadora enviou à minha médica de família, que resumidamente então a insinuar que a mesma não sabe fazer declarações e a exigir um teste clínico.

Envio também a prova em como continuo a entregar na mesma os documentos passados pela médica de família. E que continuo na mesma a gozar as minhas duas horas. Embora sabendo que irei ser descontada, visto a minha entidade empregadora ter referido isso. (...)"

Em face do que antecede importa referir que:

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.

Constitui contraordenação grave a violação do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho, designadamente, o previsto no referido n.º 3 do citado normativo.

Importa ainda informar ser doutrina desta Comissão, designadamente, referida no Parecer n.º 51/CITE/2009, disponível para consulta em www.cite.gov.pt. que: "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."

Assim, compete à trabalhadora indicar quais os períodos em que amamenta o/a filho/a, no respeito pelo ritmo biológico e de acordo com as determinações estabelecidas no artigo 47.º do Código do Trabalho, não existindo perda de qualquer direito, mormente o direito ao subsídio de alimentação bem como o direito ao pagamento das horas em que goza a dispensa para amamentação.

Uma vez que a violação dos normativos referidos poderá constituir prática discriminatória caso a entidade empregadora obste a que seja a trabalhadora

especialmente protegida, a determinar o momento em que amamenta, conforme doutrina desta Comissão insita no Parecer n.º 51/CITE/2009 e, mais recentemente, no Parecer n.º 154/CITE/2016 e no Parecer n.º 261/CITE/2016, solicita-se a V. Exa., nos termos previstos no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece as atribuições e orgânica da CITE, indicação sobre quanto relativamente a esta matéria se ofereça, designadamente, indicação da regularização da situação descrita.

Refira-se ainda que, que nos termos do n.º 2 do artigo 65.º do CT, a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, constituindo contraordenação grave a violação de tal direito. (...)

1.5. A notificação efetuada à entidade empregadora e mencionada no ponto 1.4, foi rececionada em 16.01.2020.

1.6. Em 28.01.2020, a entidade empregadora, respondeu ao ofício da CITE, nos termos a seguir transcritos:

"(...)Acusamos a vossa carta, a qual mereceu a nossa melhor atenção, ora, relativamente ao teor da mesma temos a esclarecer que às vezes o que é dito, não corresponde bem à verdade.

No tocante à D ..., nunca nos negamos a que ela se ausente para usufruir da dispensa para amamentação, nem violamos qualquer tipo de direito da trabalhadora em questão, pelo que não cometemos qualquer tipo de contraordenação.

Se as pessoas, são tão conhecedoras da lei e dos seus direitos, nós também estamos, ou melhor, somos obrigados a estar.

Conforme V. Exas referem e bem, "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 filho/a"

Pelo que o documento legal necessário, para justificar a dispensa, só foi apresentado agora este mês, ou seja, passado quase dois meses do lactante fazer 12 meses, não existia, até à data, documento válido que justificasse a dispensa para amamentação.

Desde sempre foi solicitado o referido documento à trabalhadora em questão, não se percebe o porquê do mesmo só ter sido apresentado agora.

Inclusive, já tivemos outras mães, que pertencem ao mesmo centro de saúde e nunca tiveram qualquer tipo de problema em trazer o devido documento legal.

Encontramo-nos ao dispor para qualquer esclarecimento que pretendam (...)"

- 1.7. 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 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 - Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

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 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.: 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.”.

2.8. 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.

2.9. 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 263/06.8TTCSC.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" (...)".

2.11. 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.)*.

2.12. Por isso, não são atendíveis considerações relativas ao funcionamento da empresa, nem tão-pouco à legalidade dos atestados médicos emitidos, 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.

2.13. No caso em análise, queixa-se a trabalhadora que no decorrer do primeiro ano de vida do seu filho, gozou duas horas de dispensa para amamentação, no entanto, após o primeiro ano de vida, a entidade empregadora pôs em causa os documentos que a trabalhadora entregou, nomeadamente atestado médico,

emitido pela médica de família.

2.14. Alega ainda a trabalhadora que a entidade empregadora lhe referiu que não acreditavam na sua situação de latência, o que a obrigou a dirigir-se à médica de família e solicitar novos documentos, para entregar à entidade empregadora, o que fez.

2.15. A trabalhadora queixa-se também que, após a entrega de novos documentos, lhe foi comunicado pela entidade empregadora, que tais documentos não eram suficientes e caso não entregasse outros, teria de fazer 8h diárias, caso contrário, ser-lhe-ia descontadas tais horas.

2.16. Queixa-se por fim a trabalhadora que, além do desconto de duas diárias no seu vencimento, foi-lhe descontado, durante todo o mês o subsídio de alimentação.

2.17. Em sede de contraditório, vem a entidade empregadora referir que várias vezes solicitou à trabalhadora lactante comprovativo em como se encontrava a amamentar e que só apresentou tais documentos estes mês.

Analisando o caso em concreto,

2.18. Antes de mais, cumpre referir que dos documentos juntos pela trabalhadora, afere-se que no dia 09 de dezembro de 2019, a entidade empregadora, remeteu à médica subscritora dos atestados médicos, carta a questionar sobre a veracidade do estado da queixosa, isto é, se esta, se tem conhecimento efetivo que a mesma se encontra a amamentar.

2.19. Afere-se também da carta remetida à médica subscritora do atestado médico, que caso esta, futuramente não faça exame a comprovar o estado de lactância, a própria entidade empregadora irá *“(...) requerer o referido exame a uma entidade privada (...)”*.

2.20. Por fim, afere-se ainda que a mesma carta subscrita pela entidade empregadora é datada de 09 de dezembro de 2019.

2.21. Ora, 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.

2.22. 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.

2.23. 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.

2.24. Assim, à trabalhadora compete tão-só cumprir com o *supra* descrito, cabendo ao empregador conformar a gestão do serviço atendendo ao indicado pela trabalhadora.

2.25. 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.

2.26. Tal entendimento deverá ser seguido no que respeita aos documentos a entregar pela trabalhadora quando a dispensa para amamentação se mantém para além do primeiro ano de vida, ou seja, não compete à entidade empregadora tecer análises e comentários aos atestados médicos emitidos, ou sequer pôr em causa a sua validade.

2.27. Nesta senda e tendo em conta o articulado pela entidade empregadora na sua resposta e os documentos juntos pela trabalhadora, nomeadamente a carta remetida por aquela entidade à médica que subscreve os atestados médicos, em dezembro de 2019, afigura-se que a entidade empregadora, ao contrário do que alega, recebeu da trabalhadora o atestado médico a comprovar tal estado.

2.28. De referir ainda que a consideração feita pela entidade empregadora na carta dirigida à médica, em que refere que solicitará exame a entidade privada, esclarece-se a entidade empregadora que, ao fazê-lo, está a exigir mais do que a própria lei exige, levando a um claro excesso, e desta forma a uma clara ilegalidade, que nos parece ser legítimo que a trabalhadora se recuse a fazer qualquer análise ou, pior ainda, demonstração da existência de leite por evidência.

2.29. Tal imposição por parte da entidade empregadora, poderá ainda, consubstanciar uma violação do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, que é um dos direitos, liberdades e garantias consagrados na Constituição da República Portuguesa e recebe proteção em vários instrumentos internacionais.

2.30. Desta forma, cumpre referir que tal comportamento por parte da entidade empregadora, a acontecer, será uma ofensa grave aos direitos da trabalhadora lactante que o Código do Trabalho visou proteger.

2.31. Ademais, e ainda sobre as dúvidas da entidade empregadora quanto ao estado de puerpério da trabalhadora, refira-se que, esta terá conhecimento das consequências da violação do uso de um direito indevido, o que não se afigura no caso concreto, porquanto a trabalhadora juntou atestado médico para o efeito. Ainda assim, refere-se o artigo 334.º do Código Civil, sobre o abuso de direito, que “é ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes, ou pelo fim social ou económico desse direito”.

2.32. Por outro lado, e não menos importante, cumpre referir que, determina o n.º 2 do artigo 65.º do CT, que a dispensa para amamentação, não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, ou seja, considera-se que para efeitos de retribuição, a trabalhadora não pode ser discriminada em função do gozo de direitos relacionados com a parentalidade, nem perde qualquer direito.

2.33. Também nesta sede, e atentos os documentos juntos pela trabalhadora queixosa, a entidade empregadora violou claramente o normativo constante do n.º 2 do artigo 65.º do CT, porquanto, foram-lhe descontados o subsídio de alimentação, bem como duas horas/diárias, correspondentes à dispensa para amamentação.

2.34. Nos casos de alegada discriminação, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação – cfr. n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, o que se afigura que não se verificou.

2.35. Ora, face ao acima exposto, a CITE entende que a entidade empregadora obstaculiza a dispensa do trabalho a trabalhadora lactante no período por esta indicado para o cumprimento da missão, ao pôr em causa os documentos emitidos por médico competente e, por outro lado, descontando da sua retribuição duas horas diárias, bem como o respetivo subsídio de refeição.

2.36. A entidade empregadora inviabiliza a trabalhadora lactante de amamentar o/a filho/a, incorrendo, desta forma, 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.

2.37. Acresce que nos casos de alegada discriminação, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de

discriminação – cfr. n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, o que se afigura que não se verificou.

2.38. 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 obstaculizar o exercício do direito à dispensa para amamentação da trabalhadora lactante ...
- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora, ..., que reconheça o direito à trabalhadora da dispensa para amamentação, restituindo à queixosa as quantias em dívidas, descontadas ilicitamente, pelo gozo da dispensa para amamentação.
- 3.3.** 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.
- 3.4.** De acordo com o previsto na alínea h) e alínea i) 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 uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo,

bem como solicitar, com urgência, a realização de visita inspetiva ao local de trabalho, para comprovar práticas discriminatórias por 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.