



PARECER N.º 58/CITE/2012

Assunto: Dispensa para amamentação de duas filhas gémeas. Trabalhadora:
... Entidade empregadora “...” – Creche e Jardim de Infância.
Processo n.º 98 – QX/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.01.2012, CITE recebeu da trabalhadora,... uma queixa relativamente ao período de dispensa de trabalho para amamentação, alegando que o horário de trabalho fixado pela entidade patronal “...” – Creche e Jardim de Infância a impedia de exercer a amamentação às filhas gémeas, apesar de a mesma ter comunicado e especificado quais os dois períodos diários em que pretendia exercer aquele direito, ou seja, uma hora e um quarto da parte da manhã antes de iniciar o dia de trabalho, e, a outra hora e um quarto no final deste dia.
- 1.2. Face à natureza e urgência do pedido contactámos a trabalhadora no sentido de conceder autorização para a CITE oficiar a entidade empregadora, tendo-nos sido por ela prestada a informação de que se encontrava de baixa por prescrição médica, a fim de que pudesse amamentar e dar apoio às crianças, situação que se mantém até à data.
- 1.3. Seguidamente, solicitámos por ofício, que aqui se dá por reproduzido, à entidade empregadora ... *os esclarecimentos e informações adequadas e pertinentes sobre a matéria, dentro do prazo máximo de 10 dias.*



1.4. A entidade empregadora, através de mandatária, veio dizer o seguinte:

... A citada tem ao seu serviço outras funcionárias nas mesmas condições da ... e que exercem o seu direito, sem que alguma vez a entidade patronal tenha de alguma forma tentado violar o mesmo no sentido da não atribuição dos direitos consagrados na lei laboral.

Também à ... foi concedido horário para poder amamentar as suas filhas, sendo que como é mãe de gémeas o período atribuído foi acrescido de meia hora e de acordo com o previsto no artº 47º do C.T.

Atendendo à atividade da citada, existem períodos do dia em que há uma necessidade premente de ter mais pessoal a auxiliar, motivo pelo qual o contrato de trabalho celebrado com a ... previa um horário de 40 horas semanais distribuído por horário rotativo, de forma a não serem sempre as mesmas auxiliares a ficarem nos horários mais difíceis.

No entanto e de forma a evitar que houvesse oscilações constantes no horário, uma vez que a citada tem noção que os bebés devem ter horários fixos, concedeu um horário fixo da seguinte forma:

- a) Entrada às 8h15 e saída às 10h00;*
- b) Ausência entre as 10h00 e as 14h30, (neste horário está contemplada a pausa para o almoço;*
- c) Entrada das 14h30 às 15h15*
- d) Amamentação das 15h15 às 16h30*
- e) Entrada das 16h30 às 19h30.*

Salvo melhor opinião o horário estabelecido não só permite que a trabalhadora consiga estabelecer uma rotina viável aos menores como lhe permite passar várias horas do dia com estes.

Mais uma vez se ressalva que ao estabelecer o horário supra teve a entidade patronal atenção à trabalhadora mas também, e como não poderia deixar de ser, aos interesses da empresa.

Em momento algum a entidade empregadora viola o estabelecido no artº



47º n° 3 do C.T., uma vez que concede dois períodos distintos para amamentação, pelo que a queixa apresentada pela trabalhadora não tem qualquer fundamento. Assim, requer-se a V/Exa. que considere os factos e documentos apresentados, considerando que se encontra cumprido pela entidade empregadora o legalmente estabelecido.

E.D.

A Advogada...

- 1.5.** *A trabalhadora, face ao horário proposto pela entidade empregadora, no requerimento, via e-mail, à CITE, a dado passo diz:Expliquei à entidade patronal que amamento por volta das 7h30 – 8 horas da manhã e à tarde por volta das 18h30 – 19h a mesma recusou alterar alegando que era o mais indicado para organização do horário escolar ignorando as necessidades de amamentação das minhas filhas. ... Não dando-me hipótese de resolver a situação de outra maneira senão recorrendo a V. excelências. Estou impedida de amamentar as minhas filhas e sinto que estarei a prejudicar o seu desenvolvimento ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** *O considerando 24 da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) estabelece: “(...)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. A presente diretiva não deverá*



prejudicar, por conseguinte, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. A presente diretiva também não deverá prejudicar a Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado pela UNICE, CEEP e o ETUC. (...)”

2.1.1. Um dos considerandos gerais da DIRETIVA 92/85/CEE DO CONSELHO de 19 de outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) prevê no “ (...) art.º 12.º “Defesa dos direitos” que “Os Estados-membros introduzirão na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da presente diretiva exerça os seus direitos por via judicial e/ou, consoante as legislações e/ou práticas nacionais, por recurso a outras instâncias competentes (...)”.

2.1.2. Ainda esta Diretiva considera a adoção de princípios no âmbito dos Estados Membros de que: “(...) que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;”) e que “(...)a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres (...)”.



- 2.1.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*”
- 2.1.4.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .
- 2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:
- “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- (...) d) *Promover o 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;*
- (...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.



2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (…);

b) A 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;

c) (…)”.

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as

condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"

" (...) 1- 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. (...)"

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe "*Proibição de discriminação*":

"(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)". (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "*Parentalidade*", integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de Trabalho*:

"(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.(...)"

2.3.2. No que à amamentação diz respeito o CT, prevê, expressamente, nos artigos 47.º sob a epígrafe " *Dispensa para a amamentação*" e 48.º



“Procedimento de dispensa para a amamentação “ regras claras que disciplinam e concretizam a execução deste primordial direito superior da criança, classificando como contraordenação grave a violação do disposto no artigo 47.º.

2.3.2.1. Dispõe assim o citado artigo 47.º:

Dispensa para amamentação ou aleitação

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.



2.3.2.2. E o Artigo 48.º:

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 – Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho. (...)

- 2.4. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria, a urgente situação da trabalhadora mãe de gémeas - que parece ter formulado a comunicação por várias vezes, sem sucesso - verifica-se que a entidade empregadora ao não permitir que a trabalhadora exerça o direito a amamentar, em obediência ao seu ritmo biológico e das crianças, não está a contribuir, como lhe compete, para a necessária conciliação entre a execução do trabalho na empresa e o direito da trabalhadora a escolher quais os dois períodos em que amamenta as filhas, direito e missão consagrado na lei, na CRP e no âmbito da União Europeia, como referido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nestas circunstâncias, tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE delibera que não deve ser colocado qualquer obstáculo a que a trabalhadora passe, de imediato, a amamentar as filhas nos precisos termos em que comunicou.
- 3.2. Deve assim, a entidade empregadora “...” – Creche e Jardim de Infância agir em conformidade com a presente deliberação, informando a CITE,



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

no prazo máximo de 3 dias a partir da receção deste Parecer, sob pena de o processo ser remetido para a Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), para os devidos e legais efeitos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**