

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº60/2013

ASSUNTO: Trabalhadora lactante – Dispensa para amamentação ou aleitação.

Todo o empregador sabe: a mãe/trabalhadora que amamenta o filho tem direito á dispensa do trabalho para o efeito; tem direito a um horário especial, ---nº1, artº46, Código Trabalho.

Pois: na fixação desse “horário” é que surge o problema. O empregador quer fixar um, de acordo com os seus interesses: a trabalhadora lactante, quer outro, de acordo com o seu interesse, leia-se, do filho. Ora,

É conveniente alertar que nesta matéria, antes do mais, é necessário não esquecer:

- ➔ primeiro, que a maternidade constitui “... valor social eminente”, --- nº1, artº33, CT;
- ➔ segundo, que competindo ao empregador fixar o horário de trabalho, contudo, está obrigado (deve) ter em atenção as condições impostas no nº2, artº212, nomeadamente:

“b)- Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

Posto isto, como se sabe, nos termos do nº3, artº47,

“3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.”

e desde já, que fique entendido: os CCT não podem impor menos que isto. Mais, é possível, --- al.f), nº3, artº3, CT.

Portanto, o artº47, Código Trabalho, impõe:

- dispensa diária para amamentar ou aleitar;
- em dois períodos distintos;
- de duração máxima de uma hora, cada um; salvo se,
- outro regime for acordado com o empregador.

Conjugando, assim, o disposto no artº47, com a al.b), nº2, artº212; e, sem esquecer que a “maternidade” constitui um “valor social eminente”, a fixação do horário da trabalhadora “lactante” resulta, em primeira via, do acordo entre empregadora e trabalhadora; se não for possível esse acordo, o horário será o eu for proposto pela trabalhadora, desde que de acordo com os parâmetros da Lei, no caso, Código Trabalho.

É altura de lembrar que a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que Portugal subscreveu, diz no nº3, artº16:

“3- A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito á protecção desta e do Estado”.

Portanto, e isto é muitas vezes esquecido ao tratar-se deste assunto, aqui o que está em causa é o interesse da criança; as necessidades de amamentação da criança; no caso de conflito de interesses entre a empregadora e a trabalhadora, os interesses da criança devem ter prioridade.

Ora, quem representa esses interesses é a “mãe”, logo, o horário por esta pretendido, --- pressupõe-se , o interesse da criança ---, é o que vai prevalecer. Que isto é assim, podemos invocar mais um Acórdão, do Supremo Tribunal de Justiça , de 8 Maio 2012, que diz:

“II – Por força do Código do Trabalho, o empregador tem a obrigação de estabelecer um horário de trabalho compatível com as necessidades de uma trabalhadora lactante, por referência aos períodos de amamentação do filho, sobrepondo-se os interesses de tal trabalhadora aos da entidade patronal, quando esta pretende que a mesma cumpra um horário totalmente desconforme com as aludidas necessidades.

III – a mãe trabalhadora não está obrigada ao cumprimento desse horário de trabalho imposto pela empresa, por se traduzir numa ordem ilegítima, não configurando esse seu comportamento uma situação de justa causa de despedimento.”

Naturalmente, a empregadora não está obrigada a cumprir a obrigação de respeitar a dispensa para amamentação ou aleitação de qualquer maneira. A trabalhadora também tem obrigações a cumprir, as quais constam do artº48, Código. Assim,

- para ser dispensada, para amamentar ou aleitar, a trabalhadora deve comunicar, --- de preferência por escrito ---, com 10 (dez) dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho;
- se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho, deve apresentar um atestado médico.

Para o caso da aleitação, as obrigações já constam do nº2, artº48, Código Trabalho.

Ainda em termos de direito da trabalhadora que amamenta, ter em atenção que a mesma está dispensada de prestar trabalho nocturno, --- al.c), nº1, artº60 ---,

“c) – Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para sua saúde ou para a da criança.”

e, naturalmente, será um Sr. Médico a atestar esta “necessidade”.

Junho 2013

Carlos F. Santos Carvalho