

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular: N.º 102/2014

Assunto: Dispensa para amamentação ou aleitação. – Mãe/trabalhadora.

O direito, e a conseqüente dispensa, para a Mãe/trabalhadora amamentar ou aleitar o filho é, muitas vezes, uma fonte de conflitos entre trabalhadora e Empregadora. E, os problemas (até recentes) de entraves à admissão de trabalhadores resulta de abusos a esse direito.

Vejamos: diz o n.º 1, art.º 47, Código Trabalho (CT):

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

o que é completado com o que consta do n.º3, art.º47, CT:

“ 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.”

Mas, ficar por aqui não resolve os problemas que diariamente, neste contexto, são postas às Empresas. Avancemos: é importante o que diz o n.º2, do art.º 47, CT:

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

Lido com cuidado estes preceitos, teremos de concluir que o Legislador não quis que o direito reconhecido para a amamentação ou aleitação se transformasse num abuso; um pretexto para o trabalhador (pai ou mãe) encurtassem o tempo de trabalho, sem proveito para a criança. Daí,

Existe um Acórdão, do Tribunal Relação de Coimbra, de 19 Março 1998, que decidiu o seguinte:

“II – Uma trabalhadora a quem foi concedida dispensa ao trabalho para amamentação de uma filha, e que utiliza aqueles tempos de ausência (os 2 períodos de uma hora) ao serviço para outros fins, tem uma **conduta censurável**, que constitui justa causa de despedimento.”

Apenas não concordamos que o procedimento, censurável, da trabalhadora leve à aplicação da sanção mais grave: o

despedimento. Basta, na m/ opinião, uma sanção conservatória do contrato, quiça, 10/20 dias de suspensão do contrato, com perda de retribuição, -- al. e), n.º 1, art.º 328, CT.

A trabalhadora/mãe apresentou uma declaração em como amamentava a filha, pelo que pediu a dispensa de 2 horas/dia. Ora, colocou a filha num infantário; e, nas horas de dispensa ia para casa da mãe; quer dizer, não amamentava nem aleitava a filha.

A Empresa conseguiu provar o facto, com uma declaração do infantário. Aquele serviço era efectuado pelos profissionais do infantário. Daí,

Escreverem os Exm.ºs Desembargadores, no acórdão:

"A partir do momento em que cessa, de facto a necessidade de assistência à amamentação ou aleitação, **cessa forçosamente** o referido direito da mãe da criança, independentemente do tempo que falta para atingir um ano sobre a data do nascimento."

tendo decidido ainda o Acórdão que, sabendo a trabalhadora que o alcance da dispensa se media exactamente, e apenas, pelo tempo por que perdurasse a efectiva amamentação, ao nada dizer à Empresa a trabalhadora agiu com dolo, daí a aplicação da sanção do despedimento.

Na nossa opinião, o comportamento correcto da trabalhadora/mãe, deve ser o seguinte:

- se vai amamentar, ou aleitar, apresenta comunicação por escrito, acompanhada de atestado médico, identificando o tipo de assistência ao menor, amamentação ou aleitação, - n.º 1; e, n.º 2, al. a), do art.º 48, CT;
- a comunicação, em ambos os casos, é apresentada com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, -- n.º 1; e, n.º 2, al. a), art.º 48, CT;
- se esteve a amamentar, e depois passa à aleitação, deve dar conhecimento à Empregadora dessa alteração; e apresentando novo atestado médico, na m/ opinião, já que o CT não o exige, ver n.º 2, do art.º 48, CT.
- se a criança ingressa num infantário, e a trabalhadora não a amamenta ou aleita, então dará conhecimento do facto à Empregadora e deixa de haver justificativa para a dispensa.

No entanto, NOTA: consulte o CCT, do sector e veja se regula a matéria. É importante que o faça. Repare que o CCT não pode dar mais direitos que o Código. Por ex., se o CCT concede 1 hora e meia para cada período de dispensa, a Empresa não é obrigada a conceder tal período, pois tal cláusula é ilegal, - vide, al. a), n.º 1, art.º 478, Código Trabalho.

Dezembro 2014

Carlos T. Santos Carvalho