

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº73/2013

ASSUNTO: Trabalhadora lactante – Amamentação do filho
Problema delicado

Vem na al.c), nº1, artº36, Código do Trabalho (CT):

“c) - **Trabalhadora lactante**, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico”.

e, decorre depois do nº1, artº47, CT:

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

e, sendo importante todo este artº47, vejamos apenas mais o nº3:

“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.”

Em face destes termos/obrigações legais, é fácil concluir: está montada a cena para um conflito de interesses entre a trabalhadora lactante e a empregadora. Esta, precisa da trabalhadora produzir, --- foi para isso que a contratou e lhe paga; a trabalhadora necessita de ver encurtado o tempo de trabalho, em ambos os períodos ou num deles, para amamentar o seu filho. E,

Desde já, alertar que o nº1, artº33, CT, é categórico:

“A maternidade constitui um valor social eminente”.

sinónimos de “eminente”: muito grande; notável; superior.

Ora, para complicar tudo isto, é forçoso não esquecer que os “bébés” têm de ser alimentados periodicamente. E os seus horários não se coadunam, necessariamente, com os horários das empresas. E, que há muito “aproveitamento”, por vezes, da mãe trabalhadora, o que não facilita a situação.

Portanto, está montado o cenário para um conflito de interesses: trabalhadora lactante, versus, empregadora. Mas, repare:

Se é certo que o nº3, artº47, acima reproduzido, **impõe**, --- “é gozado” ---, 2 períodos de dispensa, no máximo de uma hora cada um; na parte final deste nº3, também se diz:

“... salvo se outro regime for acordado com o empregador”

Portanto, deve imperar o diálogo, o horário a fixar deve resultar, é desejável que resulte, do encontro de interesses de ambas as partes, trabalhadora e empregadora. Mas,

Se tal não for possível, então avança algo que não pode ser esquecido: o que está em causa não são os interesses da mãe trabalhadora; ou, da empregadora. O que está em causa é: a necessidade de a criança ser amamentada. Os direitos deste ser indefeso, que vai perpétuar a espécie, acaba por ser o único interesse em causa.

A finalidade primeira do artº47, CT, é esta e mais nenhuma. Daí, sendo as "dispensas" concedidas com essa finalidade, amamentar a criança, no caso de conflito entre trabalhadora lactante e empregadora, são os interesses da criança que prevaleceu.

Logo, não sendo possível aceitar os interesses da Trabalhadora/Empregadora, na fixação do horário da trabalhadora lactante, a prioridade irá para se fixar o que salvguarde os interesses da criança. Como esta não tem voz na matéria,

E está representada pela mãe/trabalhadora, naturalmente o que está a propor e quiser, será o que se cumprirá, salvaguardando os limites fixados na Lei: 2 períodos; distintos; com a duração máxima de 1 hora, cada um. Qualquer fixação de horário, por imposição da empregadora, é atitude ilegítima. A que a trabalhadora/lactante não deve obediência. Logo, se desobedecer ao horário imposto, não viola dever profissional; logo, não pode ser perseguida disciplinarmente. Se tem dúvidas, veja

O que diz o Acórdão Supremo Tribunal Justiça, 8 Maio 2012:

" II – (...) 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 as 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".

E perguntará : as dispensas tem de ser pagas, como retribuição normal, à trabalhadora lactante ? --- Sem dúvida que sim, pois lá diz o nº2, artº65, Código Trabalho:

"2- A dispensa para (...) amamentação ou aleitação, **não determina** perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho".

Agosto 2013

Carlos F. Santos Carvalho