



Exmo. Sr. Presidente da
Câmara Municipal de Lisboa
Carlos Manuel Félix Moedas

Assunto: respeitar a legislação em vigor sobre os direitos de parentalidade, concretamente sobre as horas de amamentação ou aleitação.

Nossa Referência: 725/22-COORD
Número de páginas, incluindo esta: 3

Data: sexta-feira, 5 de agosto de 2022

Exmo. Senhor Presidente,

Por várias vezes nos últimos meses, o STML tem sido abordado por mães trabalhadoras da autarquia, especialmente afetadas ao serviço municipal de limpeza e higiene urbana, que denunciam o desrespeito pelos seus direitos em termos do número de horas por dia a que têm direito para a amamentação ou aleitação.

O horário de trabalho praticado no setor de atividade supramencionado, como será do seu conhecimento, é de seis horas diárias distribuídas por três períodos, nomeadamente das 23h00 às 05h00, das 06h00 às 12h00 e das 13h00 às 19h00.

São nestes dois últimos períodos (diurnos) que se concentram o maior número de mães trabalhadoras-cantoneiras, em fase de amamentação ou aleitação. Constatção que naturalmente se prende com a melhor conciliação possível entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades maternas num momento decisivo para o futuro e para a vida das mães e principalmente das suas crianças.

Segundo a legislação em vigor neste campo, expressa no **Código do Trabalho** nos seus Artigos n.º47 e n.º48, aplicáveis ao setor privado e público, em transcrição com sublinhado nosso, refere-se o seguinte:

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.

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. Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
 - a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Facilmente se conclui que o **direito a duas (2) horas diárias para amamentação ou aleitação é independente do período normal de trabalho praticado**, seja considerado o horário normal de trabalho ou trabalho suplementar se a trabalhadora entender realizá-lo, pelo que as duas (2) horas referidas não podem ser reduzidas por interesse ou interpretação unilateral da entidade patronal.

Contudo, os serviços de recursos humanos que integram a Direção Municipal de Higiene e Urbana (DMHU), têm sistematicamente optado por outra interpretação que desrespeita a lei em vigor sobre esta matéria, ofendendo os direitos das mães trabalhadoras através da limitação no número de horas para a amamentação ou aleitação, ou criando obstáculos que na prática conduzem as trabalhadoras a abdicar de um direito no nosso entender inalienável porque é essencial ao crescimento saudável das suas crianças.

Com este entendimento a entidade empregadora desvirtua por completo, o que está subjacente ao direito à amamentação, direito que assiste à mãe enquanto progenitora e protectora do seu filho, mas, acima de tudo, atenta-se aqui contra o superior interesse da criança. E quanto a este quem o define, além do Estado é a sua progenitora, em primeira linha, ao ser negada às trabalhadoras a dispensa, fere-se veemente o direito que a criança tem em ser alimentada e, portanto, pondo em causa a sua subsistência, diariamente.



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.

Na verdade, como já foi referido, 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. Neste sentido, e uma vez que a cabe à trabalhadora indicar em que períodos pretende exercer o direito à amamentação, **não incumbe à Câmara Municipal de Lisboa interpretar o interesse da criança ou o ritmo biológico da mãe ou ajustar tais interesses ao funcionamento do serviço.**

A Câmara Municipal de Lisboa tem o dever de conformar a gestão do serviço atendendo ao indicado pelas trabalhadoras, cabendo a esta última o exercício do seu direito utilizando-o para a finalidade/missão para a qual foi instituído.

Acresce que os 'obstáculos' criados às mães trabalhadoras para o exercício dos seus legítimos direitos, geram compreensivelmente todo um conjunto de problemas de ordem psicossocial - esgotamento, frustração, ansiedade, etc. - que influi naturalmente na qualidade do leite materno, prejudicando o desenvolvimento saudável dos seus filhos ou filhas.

Pelo exposto, o Sindicato solicita a intervenção do Exmo. Presidente da CML no propósito de repor a legalidade, fazendo prevalecer os direitos das mães trabalhadoras da autarquia no campo da parentalidade e mais concretamente nos seus direitos ao tempo determinado para a amamentação ou aleitação.

Disponíveis para esclarecimentos adicionais, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Pel'A Direcção do STML

O Presidente

- José Vítor Reis -
(Presidente)

C/c Vice-Presidente

DMRH

DMHU

/ES