



>> Ainda sobre a prova de amamentação

Muito se tem dito e escrito nas últimas semanas sobre os recentemente revelados casos de exigência de prova de amamentação em hospitais do norte do país, a enfermeiras com filhos de idades superiores a um ano.

Deixando de parte, nestas linhas, a desadequação do método utilizado para a referida prova e os debates sobre a existência de alternativas a esse método, note-se:

- 1.º - A dispensa de trabalho para efeito de amamentação é um direito legalmente consagrado.
- 2.º - No caso de não haver amamentação, esse direito abrange igualmente a aleitação, durante o primeiro ano de vida da criança.
- 3.º - Após esse primeiro ano, a dispensa de trabalho, agora exclusivamente para efeito de amamentação, depende da apresentação de atestado médico, sendo esta a única formalidade exigida por lei.
- 4.º - Este direito insere-se nas medidas de protecção à maternidade, essenciais para alcançar o desiderato de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e actividade profissional.
- 5.º - Nos termos do artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa, “[a]s mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.”
- 6.º - E nos termos do n.º 4 do mesmo artigo cabe à lei regular “a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”.
- 7.º - O que a lei faz, impondo presentemente apenas a apresentação de atestado médico para manutenção do direito a dis-

pensa de trabalho para efeitos de amamentação.

Isto posto:

- 8.º - A realidade revela a existência de práticas abusivas no exercício do direito a dispensa de trabalho para efeitos de amamentação.
- 9.º - O exercício deste direito traz prejuízos para o normal funcionamento da atividade desempenhada pela trabalhadora, os quais a lei considera justificados para proteção do direito a amamentação.
- 10.º - Ora, quando fraudulento, o direito a dispensa de trabalho para efeitos de amamentação traz prejuízos económicos para a entidade empregadora, sem que estes sejam contrabalançados, numa lógica global, pelo direito que se pretende proteger.
- 11.º - Mais, este exercício abusivo – despojado de controlo - beneficia as trabalhadoras que prevaricam face às que o não fazem (por não quererem, ou por não lhes serem disponibilizadas as condições para o fazerem), gerando iniquidade.
- 12.º - É em cumprimento do próprio princípio da igualdade de tratamento que é necessário criar, legislativamente, mecanismos (na minha opinião, mais) rigorosos de controlo do regular exercício do direito a dispensa de trabalho para efeitos de amamentação.

E já que se vai mexer no tema, porque não reforçar efetivamente a política legislativa de proteção da maternidade e paternidade? Só assim se atua nos três vértices do triângulo da fraude: diminui-se a oportunidade, através de um controlo mais rigoroso; reduz-se a pressão, pela criação de condições efetivas de proteção da maternidade e paternidade e retira-se força às racionalizações que são feitas da própria fraude, por todos os que nela participam e pela comunidade em geral.