

PARECER N.º 704/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4968-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25.11.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de farmacêutica, a exercer funções na entidade acima identificada.

1.2. O pedido da trabalhadora, remetido por correio registado em 24.10.2019, e rececionado pela entidade empregadora a 25.11.2019, foi apresentado nos termos que a seguir transcritos:

“(...) Exmos. Senhores,

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em **1 de agosto de 2003**, exercendo as funções profissionais de Farmacêutica na (...), sita em (...), funções que sempre desempenhei com zelo e profissionalismo e em permanente colaboração com V. Exas.*

*De acordo com o contrato de trabalho celebrado, o horário foi estipulado das 9h00 às 19h00 com um intervalo para refeição de 2 horas e descanso semanal ao Sábado e ao Domingo, ou seja, fui contratada para um período normal de trabalho de **40 horas por semana a que correspondiam 8 horas por dia de segunda a sexta-feira com dois dias de descanso semanal** (ver contrato de trabalho que se junta como **documento 1**).*

A partir de determinada data, que já não sei precisar, passei a prestar trabalho, duas vezes por mês, aos Sábados da parte da manhã, com uma folga semanal compensatória pelo mesmo numero de horas trabalhadas.

Com o alargamento do horário de funcionamento da farmácia, julgo que há uns cinco anos, que antes era das 9h00 às 19h00, a farmácia passou a abrir às 8h30 e a encerrar às 19h30, o meu horário variava entrando umas vezes às 8h30, outras às 9h00 e outras às 9h30, mantendo a prestação de trabalho aos Sábados duas vezes por semana, com uma folga compensatória durante a semana.

Mais recentemente há cerca de dois anos, a Farmácia passou a abrir aos Sábados à tarde, passando a prestação de trabalho ao Sábado, duas vezes por mês, a realizar-se das 9h00 às 11h30 e das 13h00 às 19h00, com uma redução da carga horária em 2 horas, de Segunda a Sexta-feira.

Há cerca de aproximadamente um ano, a Farmácia alargou o seu horário de funcionamento das 8h30 às 21h00. Nunca me tinha sido solicitado que prestasse trabalho até às 21h00 dado que no máximo o meu trabalho era prestado até às 19h30.

*Depois de ter sido mãe de (...), nascida no dia .../2018, conforme **documento 2** que se junta, quando regresssei ao trabalho após licença de parentalidade, a 11/02/2019, foi-me atribuído um horário das 9h00 às 13h00 e todos os sábados das 11h00 às 13h00 e das 14h00 às 19h00.*

Este horário foi acordado verbalmente com V. Exas. na pessoa do Diretor da Farmácia ..., tendo também ficado acordado que o mesmo seria realizado até setembro de 2019, aquando da entrada da minha filha no infantário.

A partir de 07/05/2019, foi-me comunicado por V. Exas. que passaria a reportar ao gerente

*Sucedede que, em 23/05/2019 foi afixado pelo gerente ... o horário de **Segunda a Sexta-feira da 10h00 às 18h00 com intervalo de 2 horas para refeição, sem acordo prévio, horário que deveria fazer a partir da segunda-feira seguinte (27/05/2019)**, situação que como é consabido me causou inúmeros problemas, uma vez que até setembro de 2019 não tinha ninguém a quem pudesse deixar a minha filha, situação que me deixou num estado de grande ansiedade pois não tinha nenhuma solução para conciliar as minhas responsabilidades parentais com este novo horário e que me levou a apresentar baixa psiquiátrica de 27/05/2019 a 19/06/2019 (conforme **documento 3** que se junta).*

*Desde que regresssei da baixa médica que tem afixado diversos horários de trabalho, conforme mapas de horário de se juntam como **documento 4**), os quais são alterados com muita regularidade, mas tem-me permitido sair de segunda a sexta-feira nunca depois das 17h00 e aos sábados nunca depois das 19h00.*

Sucedede que, no dia 23 de setembro de 2019, foi afixado nas instalações da empresa, sem qualquer consulta prévia à minha pessoa, o mapa de horário a aplicar no corrente mês de outubro, conforme documento 5 que se junta, o qual prevê a minha prestação de trabalho nos seguintes moldes:

a) nas semanas 1 e 3 das 8h30 até às 11h30 (3 horas), um intervalo para refeição de 2h30, e das 14h00 as 16h30 (2 horas e 30 minutos), num total de 5h30 minutos diárias e sábados das 12h00 às 13h00 (1 hora) e depois das 14h00 as 19h00 (5 horas) num total de 6 horas, perfazendo 33h30 de prestação efetiva de trabalho semanal;

b) nas semanas 2 e 4 das 11h00 às 13h00 (2 horas), um intervalo de descanso para refeição de 4 horas e das 17h00 às 21h00 (4 horas), perfazendo 30h00 de prestação efetiva de trabalho semanal, mas que incluem um intervalo de descanso de 4 horas (não permitido por lei).

Nas semanas 1 e 3 a decorrer atualmente e apesar do horário afixado, foi acordado verbalmente a prestação de trabalho das 8h30 até às 11h30 (3horas), um intervalo para refeição de 2h30, e prestação de trabalho das 14h00 às 16h00 (2horas), num total de 5h diárias e aos sábados das 12h00 às 13h00 e das 14h00 às 19h00 (6horas) perfazendo 31 horas de prestação efetiva de trabalho semanal.

Nas semanas 2 e 4 não houve qualquer possibilidade de acordo ou flexibilidade considerando as minhas responsabilidades parentais, mantendo-se como afixado. Existindo na farmácia mais de 10 funcionários, dos quais 5 são farmacêuticos, não entendo porque razão V. Exas. não aceitam que mais ninguém, para além de mim, pratique esse horário semana sim semana não.

O horário afixado não só não está de acordo com a Lei como não se coaduna com às minhas responsabilidades parentais.

Conforme se verifica, considerando que a dispensa para amamentação corresponde a 2 horas diárias, devendo estas ser consideradas como tempo de trabalho, o horário proposto para as semanas 1 e 3 implica a prestação de mais 1 hora por semana de trabalho suplementar não pago para além das 30 horas de trabalho efetivo exigível e um intervalo para refeição de 2 horas de 30 minutos, do que decorre que o horário proposto para tais semanas não se coaduna com a lei.

O mesmo poderei dizer do horário proposto para as semanas 2 e 4 que preveem um intervalo de descanso de 4 horas para refeição, intervalo que não se coaduna com a lei e a prestação de trabalho noturno.

Não obstante o exposto deverá o meu horário de trabalho atender às minhas responsabilidades parentais.

Na semana de 16 a 22 de setembro; em dia que não sei precisar, alertei a V. empresa, na pessoa do Sr. Dr. ..., que não podia assumir o horário definido, tendo em conta:

- A minha comprovada situação de amamentação e dispensa que necessito para o efeito;*
- A impossibilidade de prestar trabalho noturno (ver atestado médico que consubstancia o documento 6 que se junta);*
- A necessidade de ir buscar a minha filha menor ao infantário enquanto durar a situação de amamentação nunca depois das 17h00, para o que é exigível que saia do trabalho no máximo às 16h30, considerando os 30 minutos que demoro na deslocação para o infantário. Quando já não estiver a amamentar necessito de ir buscar a minha filha ao infantário nunca depois das 18h00, hora da saída, para o que é exigível que nessa altura saia do trabalho no máximo às 17h30, considerando os 30 minutos na deslocação para o infantário (ver documento 7 que se junta);*
- A impossibilidade de o pai da menor assumir tais responsabilidades parentais pois não pode fazê-lo em face de, por motivos profissionais, se encontrar regularmente deslocado, conforme resulta de declaração emitida pela sua entidade empregadora que se junta como documento 8.*

Não me tendo sido dada qualquer solução, reiterei por escrito em email que não podia assumir aquele horário, tendo-me disponibilizado para conversarmos por forma a tentarmos encontrar uma solução.

Não obstante, tal foi-me perentoriamente negado por V. Exas. inclusivamente adiantando que, caso não prestasse trabalho nos termos indicados, iria sofrer consequências, tudo conforme nossa troca de emails de 6/10/2019 (23h56) a 8/10/2019 pelas 11h25, emails que se juntam como documento 9.

Nestes termos, atendendo à minha situação de amamentação e às minhas responsabilidades parentais e em face da fundamentação supra invocada e que se reitera, demonstrada por documentos, não me resta outra alternativa que não seja a de solicitar formalmente o pedido de flexibilidade de acordo com o que dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:

- Solicito que o meu trabalho seja prestado por forma a que termine diariamente pelas 17h30 (16h30 enquanto estiver a amamentar) permitindo-me ir buscar a minha filha menor ao infantário pelas 17h00 enquanto estiver a amamentar e nunca depois das 18h00 terminada a situação de amamentação.*
- Para esse efeito solicito que seja diminuído o intervalo de descanso para refeição para 1 hora nas semanas em que não há trabalho ao Sábado, podendo praticar*

durante a semana o horário das 8h30 (9h30 enquanto estiver a amamentar) até às 17h30 (16h30 enquanto estiver a amamentar) correspondente a 8 horas de trabalho diárias.

- Nas semanas em que esteja escalada para trabalhar ao sábado, solicito a prestação de trabalho nos mesmos moldes, isto é, por forma a sair nunca depois das 17h30 (16h30 enquanto estiver a amamentar) podendo o intervalo para refeição durar no máximo até 2 horas e devendo o trabalho prestado ao Sábado ser reduzido por forma a não ultrapassar o período normal de trabalho contratualizado, permitir a prestação de trabalho de forma contínua entre as 14h00 e as 19h00 e possibilitar uma melhor organização da minha vida familiar prestando os cuidados necessários à minha filha menor.

- Este pedido é feito até que o menor perfaça 12 anos, salvo em caso de alteração das circunstâncias que motivaram este pedido as quais me comprometo desde já a comunicar e deverá ter efeitos no prazo de 30 dias nos termos legalmente definidos.

Para os devidos efeitos, declaro, sob compromisso de honra, que a minha filha menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Ficando a aguardar que com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar me seja concedido horário nos moldes solicitados, subscrevo-me atentamente, (...)"

1.3. Por carta datada de 11.11.2019 a entidade empregadora, notificou a trabalhadora da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...). Exma. Senhora (...)

Tomamos devida nota da sua carta e documentação anexa, que nos incumbe responder nos termos do disposto no art.º 57.º n.º 3 do Cod. Trabalho.

Assim,

e antes da pronúncia expressa relativamente ao seu pedido, e dado o teor extenso da sua comunicação (5 páginas) cumpre-nos esclarecer alguns dos pontos que dela constam e que não tem a mínima correspondência nem com a verdade, nem com a realidade dos factos, a saber:

1 - O horário de trabalho referido por V. Exa. no 7.º paragrafo e que lhe terá sido atribuído após o nascimento da sua filha (...), foi assim estabelecido a seu próprio pedido, tal como aliás e confessado no parágrafo subsequente.

2 - O horário de trabalho referido por V. Exa. afixado em 23/05/19 após conversação com todos os trabalhadores da Farmácia, na qual participou, foi por si expressamente

aceite, não se percebendo quer num caso quer no outro, a sua colocação nesta sede.

Por sua vez,

3 - o por si mencionado no 11.º parágrafo da sua carta corresponde como bem sabe aos horários estabelecidos consensualmente durante as férias estivais, e destina-se portanto a satisfazer todas as pretensões, se possível, de todos os trabalhadores da empresa.

4 - É, portanto, inexplicável e impercetível a razão e fundamento da colocação destas questões na sua carta.

Acresce que,

5 - O por si referido como tendo sucedido em 23/09/19 apenas integrou uma proposta de mapa de horário, para consulta de todos os trabalhadores, e nada mais.

6 - A este propósito, cumpre esclarecer que não percebemos, onde V. Exa. descortinou naquela proposta de horário "um descanso para refeição de 4 horas", quando duas delas (horas) tinham como fim possibilitar a amamentação da sua filha menor. (?!)

Ademais,

7 - O que por si é mencionado no 15.º parágrafo da sua carta, foi inequivocamente aceite por V. Exa., pelo que e assim tendo sucedido não percecionamos a sua eventual chamada de atenção nesta matéria.

8 - Recordamos que o por si referido ("nas semanas 2 e 4") é como sabido, falso, dado que dos 10 funcionários da Farmácia, só 3 deles são farmacêuticos em serviço direto à Farmácia, sendo que o 4 farmacêutico está apenas adstrito ao laboratório (Dr.^a ...).

9 - Deste modo, sabe V. Exa. tão bem como esta gerência, que não sendo possível legalmente ter a Farmácia aberta ao público sem a presença e/ou acompanhamento de um farmacêutico, não restam quaisquer outras alternativas que não sejam as propostas.

Consequentemente,

10 - a sua conclusão de que este horário não estará de acordo com a Lei, é no mínimo falsa, desconhecendo esta empresa se, se coaduna com as suas responsabilidades parentais atendendo até a circunstância de que V. Exa. é casada e tal como documentou (Doc.7) a menor frequenta uma creche desde as 8h-18horas, ficando-se sem perceber como a amamentação é ou tem sido efetivada durante esse horário.

11 - Relativamente ao exposto no paragrafo 18.º, dir-se-á que também foi acordado com V. Exa. sem qualquer oposição da sua parte, de que a dita hora a mais, poderia ser compensada em qualquer outro dia à sua escolha, saindo do seu posto de trabalho mais cedo.

12 - Reitera-se que relativamente o que vai exposto no paragrafo 19.º, o intervalo de descanso não é 4 horas, mas sim de duas horas, sendo as outras duas horas destinada à amamentação da menor.

13 - Já ao que respeita aos parágrafos 21.º a 23.º, sempre se dirá que V. Exa. já está a amamentar esta menor há pelo menos um ano e meio a esta parte, nunca tendo colocado as questões que tão tardiamente e somente agora apresenta.

14 - Pergunta-se pois, o que terá mudado de forma tão drástica para que só agora sejam trazidas à colação estas questões?

Por último,

15 - Informamos que o art.º 56.º do Cod. Trabalho dispõe sobre a possibilidade de fixação de horário flexível de trabalhador, com responsabilidades familiares.

16 - Tal direito mostra-se regulamentado no art.º 57.º do Cod. Trabalho.

*17 - Sucede que o n.º 1 do art.º 57 Cod. Trabalho estabelece os requisitos aplicáveis aquele pedido, **sendo que o n.º 3 estipula que o empregador confrontado com tal pedido tem o prazo de 20 dias**, contados a partir da receção do pedido (no caso este pedido foi rececionado no dia 25/10/19), para comunicar ao trabalhador, por escrito a sua decisão.*

Porém,

18 - E ainda antes do término deste prazo, V. Exa. entendeu por bem, executar o horário de trabalho "à sua medida" e em violação expressa das ordens e estipulações da entidade patronal.

Ora,

*19- E em face do sumariamente exposto e ao abrigo do disposto no art.º 57.º n.º 2 e 4 do Cod. Trabalho, **informamos que não é possível aceitar o seu pedido, porquanto razoes imperativas e imperiosas do funcionamento legal da empresa já mencionadas em 8 - desta carta/resposta, nos impedem de dar assentimento a sua pretensão.***

Ademais,

20 - E com apenas 3 farmacêuticos disponíveis para salvaguardar o funcionamento normal (e legal) da Farmácia no seu horário, torna-se totalmente impossível manter aberto o estabelecimento, sempre com um responsável técnico, que como bem sabe, tem que ser sempre um farmacêutico, sob pena da empresa ser altamente

lesada com eventuais sanções por parte do organismo (Infarmed) que superintende a atividade Farmacêutica.

Por outro lado, ainda,

21 - Não conseguimos obter qualquer disponibilidade dos farmacêuticos disponíveis para a tão necessária substituição de V. Exa. no horário por si pretendido,

22 - O que como é óbvio e dada a inevitável subcarga adicional de trabalho, não é possível impor a quem quer que seja.

É pois esta a nossa intenção de recusa, que iremos colocar à apreciação da entidade estadual competente, tal como prescreve o art.º 57 n.º 5 do Cod. Trabalho.

Esperando ter esclarecido V. Exa. (...)"

1.4. Notificada da intenção de recusa, a requerente em 15.11.2019, remeteu por correio registado a apreciação à intenção de recusa que foi rececionada pela entidade empregadora em 18.11.2019, nos termos a seguir transcritos:

(...)". Refiro e reitero que depois de ter sido mãe de (...), nascida no dia .../2018, quando regresssei ao trabalho após licença de parentalidade, a 11/02/2019, foi-me atribuído um horário das 9h00 às 13h00 e todos os sábados das 11h00 às 13h00 e das 14h00 as 19h00, tendo este horário sido acordado verbalmente com V. Exas. na pessoa do Diretor da Farmácia (...), tendo também ficado acordado que o mesmo seria realizado até setembro de 2019, aquando da entrada da minha filha no infantário.

Sucedede que, em revogação unilateral do acordo que existia até setembro de 2019, em 23/05/2019 foi afixado pelo gerente (...)o horário de Segunda a Sexta-feira da 10h00 as 18h00 com intervalo de 2 horas para refeição, sem acordo prévio, horário que deveria fazer a partir da segunda-feira seguinte (27/05/2019), situação que como sabem me causou inúmeros problemas, uma vez que até setembro de 2019 não tinha ninguém a quem pudesse deixar a minha filha, situação que me deixou num estado de grande ansiedade pois não tinha nenhuma solução para conciliar as minhas responsabilidades parentais com este novo horário e que me levou a apresentar baixa psiquiátrica de 27/05/2019 a 19/06/2019.

Os horários estabelecidos, ao contrário do que alegam na V. carta, não foram consensuais dado que nunca os aceitei, nem podia, conforme já explicado na anterior missiva, uma vez que não tinha com quem deixar o meu filho até setembro de 2019. Prova disso são aliás os emails trocados com V. Exas. que juntei como documentos ao meu pedido de flexibilidade e que demonstram a inexistência de

qualquer possibilidade de acordo ou diálogo quanta aos mesmos. Do que resulta, pois, que a "proposta" era, afinal, definitiva.

Acrescento, aliás, que não existia necessidade de alterar o horário que tinha acordado com V. Exas. até setembro de 2019 em virtude das invocadas férias estivais, porquanto como bem sabem encontrava-me disponível para trabalhar aos sábados, mas V. Exas. preferiram carregar-me o horário e contratar uma farmacêutica para fazer os sábados nos meses de junho/julho.

Quanta às 2 horas de amamentação alegadamente incluídas nas 4 horas de almoço estas nunca foram acordadas comigo, pelo que, reitero a sua ilegalidade.

Os horários a que se referem, repito, não foram acordados entre as partes.

Quanta à questão dos farmacêuticos e considerando o que referem na V. resposta, ou seja, que existem 5 farmacêuticos existentes dos quais apenas dois são funcionais em termos de serviço direto à farmácia (eu e a minha colega Dra. ...) cumpre-me referir que o Dr. ... é farmacêutico gerente e não tem feito serviço direto na farmácia, o Dr. ... é farmacêutico e Diretor Técnico da farmácia tendo já estado ao serviço na farmácia por diversas vezes e considerando a posição que ocupa com o devido respeito é seu dever fazê-lo; a farmacêutica Dra. ..., farmacêutica adjunta substituta, não se encontra só adstrita ao laboratório porquanto, embora não o faça regularmente, tem essa possibilidade dado que não só substituiu-me nos meus horários quando me encontrava de licença parental, podendo estar em serviço direto, como julgo aliás ser sua obrigação considerando a posição que ocupa na Farmácia, não existindo pois a impossibilidade de substituição que alegam na V. carta e a organização de horário por forma a deferirem o horário flexível pretendido por forma a permitir a conciliação da vida profissional com a minha vida pessoal.

Acrescento também que não entendo o porquê de invocarem tal impossibilidade quando ainda este ano de 2019 e até maio, na data em que foi unilateralmente quebrada o acordo por V. Exas, foi possível compatibilizar o horário de acordo com as V. necessidades e as minhas responsabilidades parentais.

É absolutamente falso que tenha sido comigo acordado que a hora que faço a mais seria compensada em outro dia a minha escolha, como bem sabem, como também é absolutamente falso que a amamentação seja feita durante a hora de almoço, como também bem sabem.

Imporem-me a prestação de trabalho noturno foi uma posição "drástica" da v. parte tal como as respostas que me dirigiram sobre a inexistência de qualquer diálogo.

Cumprir horários que não só não tenho possibilidade de cumprir como bem sabem e que são ilegais não tornam a minha conduta ilícita, mas responderei quanta a este ponto perante o que for necessário e em sede própria. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou

desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.7. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual

e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.8. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“ Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.9. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.10. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o/a trabalhador/a, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.11. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível,

deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.12. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.13. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de incumprimento de tal prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.15. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.16. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo

esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.17. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.19. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de

funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.20. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.21. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.22. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017³, o seguinte: - " (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que*

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

³

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”.

2.23. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*

2.24. Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

2.25. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.26. Refira-se, ainda, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, tal como determina ainda a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho, que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.27. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.28. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.29. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de

acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.30. No caso em apreço, a trabalhadora pretende que lhe seja elaborado um horário flexível, entre as 08h30 e as 17h30, sendo que nas semanas em que não trabalha ao sábado deve realizar apenas uma hora de intervalo de descanso e nas semanas em que trabalha ao sábado realizar no máximo 2 horas de intervalo de descanso, isto sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal, bem como, das duas horas de dispensa para amamentação, a gozar no período da manhã entre as 8h30 e as 9h30 e no período da tarde entre as 16h30 e as 17h30.

2.31. Alega para o efeito que tem uma filha com 18 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.32. Pretende ainda a requerente, que tal horário vigore até a sua filha menor atingir 12 anos de idade, e caso ocorram alterações das circunstâncias, compromete-se a informar o empregador de imediato.

2.33. Analisado o pedido da requerente bem como a apreciação da intenção de recusa, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.34. Dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas da empresa que impeçam a atribuição do horário solicitado

ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.35. No que concerne à intenção de recusa, é, pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável.

2.36. Analisada a intenção de recusa, cumpre referir antes de mais, que pelo empregador foi dado demasiado realce e destaque a questões não relacionadas com a demonstração de exigências imperiosas ao funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituição da requerente, mas sim, à tentativa de justificar a forma como eram elaborados os horários de trabalho dos trabalhadores a fim de justificar a sua legalidade ou ilegalidade.

2.37. A mesma ordem de raciocínio se aplica aos esclarecimentos dedicados pelo empregador, na intenção de recusa quanto à justificação referente à dispensa para amamentação. Não que a violação de tal direito não seja verdadeiramente importante, refira-se que a fundamentação da intenção de recusa deve reportar-se unicamente a demonstrar exigências imperiosas ao funcionamento do serviço ou, à impossibilidade de substituição da trabalhadora.

2.38. Ainda assim, cumpre referir que, no que respeita à dispensa para amamentação e tendo em conta o teor dos e-mails trocados entre a trabalhadora e a entidade empregadora, não é demais lembrar o

empregador que, conforme decorre do entendimento desta Comissão, designadamente, o referido no Parecer n.º 51/CITE/2009 e Parecer n.º 154/cite/2016, disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt: *“Em sentido legal, a dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre trabalhadora e empregador. Na falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama. Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico.”*

2.39. Nunca é demais reforçar que compete à trabalhadora, que amamenta o/a filho/a, indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e o da criança. A entidade empregadora que não dispense do trabalho a trabalhadora lactante no período por esta indicado para o cumprimento da missão que consubstancia a amamentação e, por isso, inviabilizando a trabalhadora lactante de amamentar o/a filho/a, de acordo com o ritmo biológico da mãe e da criança, incorre em prática de discriminação direta no que respeita às condições de trabalho em razão da condição biológica da mulher trabalhadora, nos termos previstos na alínea a) do artigo 23.º, n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º e n.º 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho. Importando sempre referir que nos termos do n.º 7 do artigo 47.º do Código do Trabalho *“constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”*

2.40. O mesmo entendimento se aplica, quando a amamentação vá para além do primeiro ano de vida do menor, em que para além do referido nos pontos 2.38 e 2.39, dir-se-á ainda que, nos termos do disposto da alínea c) do n.º 1 do artigo 60.º do CT, a trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte,

durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2.41. No que efetivamente às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente diz respeito, alega o empregador que apenas tem 3 (três) farmacêuticos com serviço direto à farmácia e uma quarta farmacêutica adstrita apenas ao laboratório e que a farmácia não pode estar aberta ao público sem a *presença e/ou acompanhamento* de farmacêutico.

2.42. Alega ainda o empregador que a trabalhadora é casada e que a menor frequenta uma creche cujo horário de funcionamento é das 8h00 às 18h00.

2.43. Analisado o pedido da trabalhadora e a intenção de recusa proferida pelo empregador, afere-se que, em bom rigor, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

Senão vejamos:

2.44. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal estabelece a forma como o empregador deve elaborar o horário solicitado. Ou seja, a/o trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.

2.45. A trabalhadora indica uma amplitude diária de trabalho correspondente ao que está vinculada contratualmente, através do contrato de trabalho celebrado com o empregador e solicita um horário flexível dentro dos turnos existentes e elaborados pelo empregador, porquanto solicita um horário a iniciar-se pelas 8h30, pelo que não se afigura existir desconformidade do pedido com a organização dos tempos de trabalho implementados na

entidade empregadora.

2.46. Da apreciação da trabalhadora resulta que na entidade empregadora, existem 5 (cinco) trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da requerente, a saber: 1 (um) farmacêutico que é gerente, 1 (um) farmacêutico que é diretor técnico, 1 (uma) farmacêutica adjunta substituta (que se encontra adstrita ao laboratório) e 2 (duas) farmacêuticas com serviço direto na farmácia.

2.47. Ora, a entidade empregadora não alega os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados com a atribuição do horário solicitado pela requerente.

2.48. Ademais, o empregador alega a impossibilidade de elaborar o horário à trabalhadora, referindo que a farmácia não pode estar aberta ao público *sem presença e/ou acompanhamento* de um farmacêutico, no entanto, não refere nem indica quais os motivos pelos quais os restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente não a não podem substituir.

2.49. Ainda assim, e mesmo tendo em conta o facto de os restantes trabalhadores/as com a mesma categoria profissional acumularem outras funções, tal motivo, não é impeditivo que, quando seja necessário, a requerente não possa ser substituída pelos restantes trabalhadores para a referida *presença e/ou acompanhamento*.

2.50. Neste sentido e face ao acima descrito, afere-se da intenção de recusa foram feitas apenas alegações abstratas e genéricas no que respeita à concessão do horário flexível solicitado.

2.51. A entidade empregadora não deve basear a recusa em alegações, sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário flexível solicitado põe efetivamente em causa o funcionamento do serviço, o que, em nosso

entender não o fez, porquanto não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora ou, que esta não possa ser substituída pelos demais trabalhadores/as com a mesma categoria profissional.

Além disso,

2.52. Impõe-se ainda referir que atento o teor do pedido da trabalhadora, da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, bem como os documentos que acompanham o processo remetido a esta Comissão, afere-se a existência de indícios de prática discriminatória direta, consubstanciada em factos relacionados com a maternidade, nomeadamente no direito ao gozo da dispensa para amamentação.

2.53. Nos termos do disposto na al. a) do n.º 1 do artigo 23.º do CT, considera-se discriminação direta, *sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.*

2.54. Não é demais alertar as partes do presente processo para que, não raras vezes o assédio moral tem por base fatores discriminatórios, que se consubstanciam na violação de direitos previstos no nosso ordenamento jurídico.

2.55. Estabelece o n.º 1 do artigo 29.º do CT, a proibição da prática de assédio.

2.56. Já o n.º 2 da mesma disposição legal, determina que se entende por assédio, o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2.57. Ora, atento o teor dos emails trocados e o certificado de incapacidade temporário para o trabalho, juntos pela requerente, afigura-se, se por um lado, a entidade empregadora viola o direito da trabalhadora no que respeita à dispensa para amamentação, por outro lado, a tentativa dessa inviabilização, poderá constitui uma prática reiterada, cuja finalidade, em ultima análise, causará à trabalhadora um ambiente de trabalho hostil, degradante e desestabilizador, que se afigura, que seja já o caso concreto.

2.58. Ainda relativamente ao teor de tais documentos, dir-se-á, que, não obstante o empregador estar investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder diretivo, sempre se dirá, que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais.

2.59. Reforça-se ainda que, não obstante os deveres que são impostos aos/às trabalhadores/as, nomeadamente o dever de comparecer com assiduidade e pontualidade, nos termos do disposto na al. b) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, por força do vínculo contratual estabelecido entre as partes, tais deveres, são da mesma forma exigíveis ao empregador, nomeadamente, o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 127.º, alterado pela Lei 93/2019 de 4 de setembro que impõe ao empregador *o dever de respeitar e tratar o trabalhador com zelo e urbanidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente o assédio.* (sublinhado nosso)

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não

foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Nos termos do disposto da alínea i) do artigo 3.º do artigo do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, remeter o presente parecer ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral – ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) e solicitar, a realização de visita ao local de trabalho da requerente ..., com a finalidade de:

3.2.1. Comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do parentalidade, nomeadamente a violação do disposto no artigo 47.º e respeitante à dispensa para amamentação;

3.2.2. Verificar a existência da prática de assédio moral, consubstanciada em fator de discriminação relacionada com o gozo de direitos relacionados com a parentalidade.

3.3. Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.