

PARECER N.º 228/CITE/2020

Assunto: Dispensa para amamentação – Eventual prática discriminatória relativa à determinação dos períodos de gozo deste direito

Processo n.º 1013-QX/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 20.02.2020, por correio registado com AR, da trabalhadora ..., a exercer funções na ..., a exposição que se transcreve:

«Vem, a Direção do Sindicato ..., com sede na Rua ..., por ter sido esta associação sindical procurada pela da nossa associada ..., inscrita sob o n.º ... e trabalhadora na empresa ..., acima melhor identificada, confrontada com a alteração ao seu horário de trabalho no que respeita à dispensa para amamentação que vinha a usufruir por acordo desde março de 2019, onde foi acordado com a empresa que a mesma seria de duas horas, e que as mesmas seriam usufruídas no final do período de trabalho, ou seja, a partir das 11 horas, visto que o horário de trabalho se iniciava às 6 horas da manhã.

Entendeu a empresa, de forma unilateral, alterar o horário relativo à dispensa para amamentação, a qual continua comprovadamente a verificar-se, conforme atestado médico que foi devidamente enviado à empresa.

Acontece que a prerrogativa que a lei dá na possibilidade de acordo relativo à dispensa para amamentação foi consagrada no art.º 47 n.º 3 in fine, para articular os direitos da criança com as necessidades da empresa.

Acontece que a nova organização dos horários, comunicada à trabalhadora em novembro de 2019, mereceu da mesma a devida oposição, por vir contrariar o acordo estabelecido.

Porém, como a trabalhadora ficou doente, e se tem mantido de baixa clínica, a mesma não iniciou ainda a prestação de trabalho.

Neste sentido, e tendo em conta que a fixação das horas de amamentação está na esfera jurídica da trabalhadora, porquanto tal direito é conferido em função do interesse da mãe e da criança de modo a garantir que o mesmo não sofra qualquer constrangimento.

Neste sentido, tendo em atenção que o horário que se pretende fixar à trabalhadora colide com o direito acordado com o empregador, e porque a dispensa para amamentação fixada

por este, como se demonstra pela descrição realizada infra e constante dos documentos de alteração do horário que se juntam, e porquanto a fixação da temporalidade da referida dispensa pertence à trabalhadora, e - por outro lado - a dispensa para amamentação constante do novo horário comunicado exige que a trabalhadora se desloque aproximadamente oito quilómetros até sua casa (ida e volta) para garantir o gozo deste direito absoluto (porque fixado agora no seu 2.º período do horário de trabalho, entre a 10h15 e as 11h15, não permitindo o exercício de um direito que pertence exclusivamente à mãe da criança, inviabilizando a sua função enquanto direito porque a empresa entende que a ela cabe fixar as horas para o exercício de tal dispensa).

Assim, o horário agora determinado à trabalhadora é o seguinte:

Às 2as, 4as, 5as e 6as feiras

Entrada: 6 horas

Dispensa para amamentação (DA): das 6 às 7 horas

Interrupção para descanso: das 9 horas às 10h15

DA: das 10h15 às 11h15

Saída: 14 horas

Aos sábados e domingos

Entrada: 6 horas

DA: das 6 às 7 horas

Interrupção para descanso: das 9 horas às 10h30

DA: das 10h30 às 11h30

Saída: 14 horas

Descanso semanal

Às 3as feiras

Vem esta associação sindical, em nome e representação da trabalhadora referenciada, conforme documento que se anexa, requerer a intervenção da CITE, tendo em conta o que dispõe a sua Lei Orgânica, com vista a repor a legalidade no que respeita ao cumprimento da Código do Trabalho relativamente à indicação e escolha das horas destinadas à amamentação, pugnando pela efetivação da mesma, garantindo o gozo desta dispensa em toda a sua plenitude, por se tratar de um direito que a lei concede no interesse da mãe e da criança, sendo que tal indicação só cabe à trabalhadora lactante, tendo - aliás - em conta o que tem sido a posição tomada por essa Comissão sobre esta matéria.

Deste modo, e tendo em atenção o que dispõe o n.º 7 do art.º 47 do Código de Trabalho, requer-se a intervenção urgente da Comissão a que V. Exa. preside com vista a repor o direito nos precisos termos em que foi solicitado e que foi acordado entre a empresa e a

trabalhadora, e que consiste no gozo da totalidade da dispensa para amamentação no final de cada jornada de trabalho, por ser o que melhor serve os interesses legalmente protegidos da mãe trabalhadora.

Espera-se assim de V. Exas a reposição da legalidade, porque a dispensa para amamentação se constitui como um direito fundamental da criança.

Aguarda-se a devida intervenção, de modo a que o direito da criança e da mãe que amamenta não seja violado.

Junta: 7 documentos».

1.2. Em 06.03.2020, foi enviado por esta Comissão enviado à entidade empregadora, por correio registado com AR, o ofício n.º 634/2020, com o seguinte teor:

«A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos setores privado, público e cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada nos termos abaixo transcritos: 'Exma. Senhora Presidente,

Vem, a Direção do Sindicato ...I, com sede na ..., por ter sido esta associação sindical, procurada pela da nossa associada ... inscrita sob o n.º ... e trabalhadora na empresa, acima melhor identificada, confrontada com a alteração ao seu horário de trabalho no que respeita à dispensa para amamentação que vinha a usufruir por acordo desde março de 2019, onde foi acordado com a empresa que a mesma seria de duas horas, e as mesmas seriam usufruídas no final do período de trabalho, ou seja a partir das 11h, visto que o horário de trabalho se iniciava às 6 horas da manhã. Entendeu a empresa de forma unilateral, alterar o horário relativo à dispensa para amamentação, a qual continua comprovadamente a verificar-se, conforme atestado médico que foi devidamente enviado à empresa.

Acontece que a prerrogativa que a Lei dá na possibilidade de acordo relativo à dispensa para amamentação foi consagrado no art.º 47 n.º 3, sua parte final, para articular os direitos da criança com as necessidades da empresa.

Acontece que a nova organização dos horários comunicada à trabalhadora em novembro de 2019 mereceu, da parte da mesma, a devida oposição, por vir a contrariar o acordo estabelecido.

Porém, como a trabalhadora ficou doente, entretanto, e se tem mantido de baixa clínica, a mesma não iniciou a prestação de trabalho.

Neste sentido, e tendo em conta que a fixação das horas de amamentação está na esfera jurídica da trabalhadora, porquanto tal direito é conferido em função do interesse da mãe e da criança, de modo a garantir que o direito não sofra qualquer constrangimento.

Deste sentido, tendo em atenção que o horário que se pretende fixar à trabalhadora colide com o direito acordado, e porque a dispensa para a amamentação fixada agora pela empresa (como se demonstra pela descrição realizada infra e constante dos documentos de alteração do horário que se juntam, e porquanto, a fixação da temporalidade da referida dispensa pertence à trabalhadora), e por outro lado a dispensa para amamentação (constante do novo horário comunicado) exige que a trabalhadora se desloque aproximadamente 8 kms até à casa da trabalhadora (ida e volta) para garantir o gozo da dispensa para amamentação, isto porque fixado agora no seu 2.º período do horário de trabalho entre a 10h15m e as 11h15m, o que não permite o exercício de um direito que pertence exclusivamente à criança, e lhe inviabiliza a sua função enquanto direito, porque a empresa entende que é a mesma a quem cabe fixar as horas para o exercício de tal direito. Assim o horário agora determinado à trabalhadora é o seguinte:

Às 2as, 4as, 5as e 6as

- Entra às 6 horas;
- Dispensa para amamentação 6 — 7 horas;
- Interrupção para descanso – 9 horas às 10h15;
- Dispensa para amamentação 10h15 — 11h15;
- Saída às 14 horas.

Aos sábados e domingos

- Entra às 6 horas;
- Dispensa para a amamentação — 6 — 7 horas;
- Interrupção para descanso das 9 horas às 10h30;
- Dispensa para amamentação das 10h30 às 11h30;
- Saída às 14 horas.

Descanso semanal

- Às 3as feiras.

Acontece que vem esta associação sindical, em nome e representação da trabalhadora referenciada, conforme documento que se anexa, requerer a intervenção dessa Comissão, tendo em conta o que dispõe a sua Lei Orgânica, com vista a repor a legalidade no que respeita ao cumprimento da lei relativamente à indicação e escolha das horas destinadas à

amamentação, garantindo o gozo efetivo da dispensa para amamentação em toda a sua plenitude, por se tratar de um direito que a Lei concede no interesse da mãe e da criança, sendo que tal indicação só cabe à trabalhadora lactante, tendo – aliás - em conta o que tem sido a posição tomada por essa Comissão sobre a matéria.

Deste modo, e tendo em atenção o que dispõe o n.º 7 do art.º 47 do Código do Trabalho, requer-se a intervenção urgente da Comissão a que V. Exa. preside, com vista a repor o direito nos precisos termos em que foi solicitado, e que foi acordado entre a empresa e a trabalhadora, consistente no gozo da totalidade da dispensa para amamentação no final de cada jornada de trabalho, por ser o que melhor serve os interesses legalmente protegidos da mãe trabalhadora.

Espera-se, assim, de V. Exas, a reposição da legalidade, porque o direito à amamentação se constitui como um direito fundamental da criança.

Aguarda-se, assim, a devida intervenção, de modo a que o direito da criança e da mãe que amamenta não seja violado.

Junta: 7 documentos:

1- Carta do empregador à trabalhadora sobre alteração de horários de trabalho, enviada a 27.11.2019;

2- Carta da trabalhadora ao empregador comprovando amamentação da filha de 15 meses, datada de 2.12.2019 (com declaração médica para efeitos de amamentação); 3- Carta de resposta da trabalhadora ao empregador sobre alteração unilateral de horários de trabalho, também datada de 2.12.2019;

4- Carta de resposta do empregador à trabalhadora, relativamente ao mesmo assunto, datada de 11.12.2019;

5- Carta do empregador à trabalhadora sobre o mesmo assunto, também de 11.12.2019;

6- Carta de resposta da trabalhadora ao empregador datada de 23.12.2019;

7- Carta de resposta do empregador à trabalhadora datada de 7.01.2020.

Com os nossos melhores cumprimentos,

Pela Direção'.

O documento 1 supra identificado tem o seguinte conteúdo:

'Exma. Senhora,

Tendo-se verificado várias situações que não podemos deixar de registar, nomeadamente:

Tendo, a V Exa., no início do contrato, a 1 de janeiro de 2014, sido fixado um horário de trabalho, alterado 1 de janeiro de 2019, para entrada às 6 e saída às 14 horas, com interrupção das 9 horas às 10:15, às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras, e interrupção das 9 horas às 10:30 aos sábados e domingos, com descanso semanal às terças-feiras.

Ora, tal horário está, neste momento, desajustado às necessidades, pelo que, a partir do dia 1 de dezembro, deverá V. Exa. praticar o seguinte horário de trabalho:

Entrada à 8 e saída às 14 horas, com interrupção das 10:30 às 11:30 às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras, e interrupção das 10:30h às 11:45h aos sábados e domingos, com descanso semanal às terças-feiras;

Mais informamos que, a partir dessa data (1/12/2019), deverá a folha de registo de ponto ser assinada por V. Exa. na presença de qualquer de um dos gerentes ou de um responsável nomeado para o efeito.

Aproveitamos para lhe comunicar que, no seguimento dos episódios ocorridos entre V. Exa. e a Gerência, nomeadamente, quanto ao não cumprimento permanente do horário de trabalho, onde Vossa Exa. para além de chegar com frequência atrasada e após a entrada ao trabalho, ao invés de iniciar as suas funções, permanece à conversa com outros colegas, perfaz - desde logo - no exercício das suas funções e nos deveres que lhe competem, um desrespeito para com a entidade patronal, situação que não podemos continuar a permitir. Constata-se ainda que Vossa Exa. tende a desestabilizar a equipa com quem trabalha, proferindo insinuações e afirmações que em nada abonam a empresa e a sua entidade patronal, situação que não podemos aceitar.

Mais, verifica-se, segundo suas próprias afirmações, que alegadamente foi efetuar uma queixa à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, sob fundamento e alegações que em nada correspondem à verdade, conforme se pode verificar no ato da inspeção que a empresa foi já consagrada, o que - desde logo - perfazem um motivo para que possa vir ser despedida com justa causa, pelo que nos reservamos desde já a um processo de inquérito que decorre.

Atentamente,

A Gerência'.

O documento 2 supra identificado tem o seguinte conteúdo:

'Exmos. Srs.,

Vimos em cumprimento do disposto no artigo 48 n.º 1 do Código do Trabalho, comprovado medicamente a necessidade de amamentação da minha filha de 15 meses e a necessidade de manutenção da minha dispensa para esse fim nos termos do artigo 47.º do mesmo Código. Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

Atentamente,

[A Trabalhadora]'.

O documento 3 supra identificado tem o seguinte conteúdo:

'Exmos. Srs.,

Acuso a receção da vossa carta sem data, mas por mim rececionada, conforme documento dos CTT que remeto, onde me é comunicado as alterações unilateral de horário, que sempre tenho vindo a praticar desde que iniciei funções na empresa no ano de 2013, apesar dos meus descontos só terem ocorrido a partir de 1 de janeiro de 2014.

Ora, acontece, que - de acordo com a cláusula 38 do CTT aplicável e publicado no BTE n.º 3 de 22/01/2012, qualquer alteração do horário praticado tem de ser fundamentado por necessidades do serviço, que não encontro referenciadas na carta que me foi remetida e cumprido o prazo de oito dias de comunicação para tal alteração.

Agradeço, assim o cumprimento integral do Contrato Coletivo aplicável, tendo em conta que qualquer alteração do horário (entrada às 6 e saída às 14 horas, com interrupção das 9 horas às 10:15 às segundas, quartas, quintas e sextas, e interrupção das 9 horas às 10:30 aos sábados e domingos, com descanso semanal às terças feiras) tem de ser precedido desse aviso prévio e fundamentação adequada a justificar a alteração do horário pretendido.

Por outro lado, as horas da amamentação correspondem a dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada, podendo os mesmos ser gozados de forma seguida, o que está a ocorrer entre as 11 e as 14 horas, pelo que - enquanto tal aconteça - este é o meu período legal de amamentação, sem que me esteja a ser concedida a hora de interrupção das 9 horas às 10:15, tal como me é devido legalmente.

O meu direito à amamentação é um direito constitucional e legal que não pode ser colocado em causa sob pena de poder estar a ocorrer uma discriminação em função da maternidade, o que - estou certa - não desejaria que ocorra.

Contrariamente ao que está a ser afirmado na carta que me foi remetida, não realizei qualquer denúncia à ACT, apenas fui chamada pela inspeção em resultado de uma outra queixa apresentada, e no cumprimento do dever de comparência me foi realizado expressamente por aquela Autoridade.

No entanto, lembro, não posso ser penalizada por responder a uma intimação oficial da Inspeção das Condições de Trabalho, pelo que - qualquer ameaça de procedimento disciplinar por esse facto - é ilegal e discriminatório, só possuindo um efeito intimatório e discriminatório motivado pelo exercício dos meus direitos relacionados com a maternidade. Que, se for caso disso, não deixarei de alegar no momento próprio.

Deste modo, a alteração não fundamentada do meu horário causa-me prejuízo sério na organização e conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar, tendo em atenção que só conto com a minha sogra para garantir a guarda e cuidado da minha filha de 15 meses que comigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Neste sentido, aguardo que a empresa tenha em devida atenção a organização da minha vida familiar, tendo em conta que, de acordo com a Constituição, a maternidade constitui um valor social eminente e tenho direito à organização do trabalho de modo a permitir a conciliação da minha vida familiar com a minha vida profissional, o que - até agora - sempre foi garantido com o horário que venho a praticar.

Neste sentido agradeço, que revejam a vossa comunicação de alteração do meu horário de trabalho, e declino todas as afirmações de atrasos, conversa com os colegas inadequadas que prejudiquem o meu trabalho ou qualquer insinuação de «destabilização» da equipa onde trabalho.

Qualquer registo de entrada e saída foi sempre realizado por mim, excetuando um mês em que nos foi solicitado que colocássemos na folha de horário que não realizávamos efetivamente.

Porque há que repor a verdade dos factos, venho responder à vossa carta e solicitar a resposta à Mesma, tendo em conta o que aleguei face à comunicada alteração pretendida do horário.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

Atentamente,

[A Trabalhadora]’.

O documento 4 supra identificado tem o seguinte conteúdo:

‘Exma. Senhora,

Em resposta à carta enviada por V. Exa, a qual mereceu a nossa melhor atenção, vimos por este meio esclarecer o seguinte:

Tendo a V. Exa., no início do contrato, a 1 de janeiro de 2014, sido fixado um horário de trabalho, alterado 1 de janeiro de 2019, para entrada às 6 e saída às 14 horas com interrupção das 9 horas às 10:15 às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras e interrupção das 9 horas às 10:30 aos sábados e domingos, com descanso semanal às terças-feiras.

Ora, tal horário está, neste momento, desajustado às necessidades da empresa, pelo facto das alterações do quadro de pessoal, bem como das alterações providas da quadra presente.

Vem, V. Exa., na missiva a que respondemos, rejeitar o horário indicado, sob fundamentos que em nada se prendem com a alteração que se impõe.

Nos argumentos apresentados, elenca V. Exa. a clausula 38.º da Convenção Coletiva de Trabalho publicada no Boletim de trabalho eletrónico n.º 3, de 22/01/2012, salientamos que essa convenção já não está em vigor, tendo sido revogada pela Convenção Coletiva de Trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 27, de 22/7/2017, que entrou em

vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, e tem um período mínimo de vigência de três anos, mantendo-se em vigor até as partes a substituírem por outra/as, tendo esta convenção sido sujeita a portaria de extensão governamental.

Quanto aos argumentos que nos apresenta, passamos a expor:

No respeitante ao período de descanso, tal como lhe é devido legalmente, nos termos do Código do Trabalho, infere o artigo 213.º (Intervalo de descanso), no seu número 1, que 'o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas', sendo que, nos termos da Convenção Coletiva supra referida, nomeadamente na cláusula 34.ª, sob a epígrafe 'Intervalos no horário de trabalho', o seu número 1 releva que 'o período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a quatro horas'.

Quanto ao período de dispensa para amamentação, refere o Código do Trabalho no número 3 do artigo 47.º (Dispensa para amamentação ou aleitação) que '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', período que legalmente V. Exa. tem direito e lhe é obviamente concedido.

Já no capítulo da organização do horário de trabalho, considerando-se 'trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas' (artigo 220.º do Código do Trabalho), laborando o estabelecimento de forma interrupta em que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho, o Código do Trabalho refere que 'devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho' (artigo 221.º, n.º 1 do Código do Trabalho), e ainda que 'os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores' (artigo 221.º, n.º 2 do Código do Trabalho), sendo que - conforme se pode verificar no nosso sublinhado - o dever se resume à 'medida do possível', e não de forma imperativa.

Na Vertente da alteração do horário de trabalho, a cláusula 36.ª da Convenção Coletiva de Trabalho já referida, o n.º 1 explicita que 'o empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço fundamentada,

ou quando haja necessidade de mudança de horário de funcionamento do estabelecimento ou da secção'.

Quanto à questão colocada por V. Exa. sobre a falta de cumprimento do prazo de oito dias de comunicação para a alteração do horário de trabalho proposto, cabe-nos referir que, sendo a sociedade uma microempresa, conforme o artigo 217.º do Código do Trabalho, 'a alteração de horário de trabalho deve (...) ser afixada na empresa com antecedência de (...) três dias em caso de microempresa'.

Assim, e por todo o exposto, vimos informar V. Exa. que, nos termos legais já aqui muito referidos e explanados, o horário de trabalho de V. Exa. não é alterado, mantendo-se o período normal de trabalho no período habitual a que o horário de trabalho lhe está atribuído, com entrada às 6 e saída às 14 horas, com interrupção das 9 horas às 10:15, às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras, interrupção das 9 horas às 10:30 aos sábados e domingos como período de descanso, sendo apenas ajustado o período de dispensa para amamentação, com a dispensa para amamentação em dois períodos distintos, entre as 6 e as 7 horas, e as 10:15 e as 11:15h às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras e interrupção entre as 6 e as 7 horas, e das 10:30h às 11:30h aos sábados e domingos, com descanso semanal às terças-feiras,

Pelo que, a partir do dia 18 de dezembro de 2019, deverá V. Exa. praticar o seguinte horário de trabalho:

Às segundas quartas, quintas e sextas-feiras:

Entrada às 6 horas;

Dispensa para amamentação das 6 às 7 horas;

Interrupção para descanso das 9 horas às 10:15h;

Dispensa para amamentação das 10:15h às 11:15h;

Saída às 14 horas.

Aos sábados e domingos

Entrada às 6 horas;

Dispensa para amamentação das 6 às 7 horas;

Interrupção para descanso das 9 horas às 10:30h;

Dispensa para amamentação das 10:30h às 11:30h;

Saída às 14 horas.

Com descanso semanal às terças-feiras.

Mais informamos que, a partir dessa data (18/12/2019), deverá a folha de registo de ponto ser assinada por V. Exa. na presença de qualquer um dos gerentes ou de um responsável nomeado para o efeito.

Comunicamos ainda que, nos termos da cláusula 17.ª da Convenção Coletiva de Trabalho já anteriormente referida, como 'Deveres dos trabalhadores' aos que V. Exa está obrigada:

1- São obrigações do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

2-O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Atentamente,

A Gerência'.

O documento 5 supra identificado tem o seguinte conteúdo:

'Exma. Senhora,

Em resposta à carta enviada por V. Exa, a qual mereceu a nossa melhor atenção, vimos por este meio esclarecer o seguinte:

Tendo a V. Exa., no início do contrato a 1 de janeiro de 2014, sido fixado um horário de trabalho, alterado a 1 de janeiro de 2019 para entrada às 6 e saída às 14 horas, com interrupção das 9 horas às 10:15 às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras, e interrupção das 9 horas às 10:30 aos sábados e domingos, com descanso semanal às terças-feiras.

Ora, tal horário está - neste momento - desajustado às necessidades da empresa pelo facto das alterações do quadro do pessoal, bem como das alterações providas da quadra presente.

Vem, V. Exa, na missiva a que respondemos, rejeitar o horário indicado sob fundamentos que em nada se prendem com a alteração que se impõe.

Nos argumentos apresentados, elenca V. Exa. a cláusula 38.º de Convenção Coletiva de Trabalho publicada no Boletim de Trabalho Eletrónico n.º 3 de 22/01/2012, salientamos que essa convenção já não está em vigor, tendo sido revogada pela Convenção Coletiva de Trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, 22/7/2017 que entrou em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, e tem um período mínimo de vigência de três anos, mantendo-se em vigor até as partes a substituírem por outra/s, tendo esta convenção sido sujeita a portaria de extensão governamental.

Quanto aos argumentos que nos apresenta, passamos a expor:

No respeitante ao período de descanso, tal como lhe é devido legalmente nos termos do Código do Trabalho, refere o artigo 213.º (Intervalo de descanso), no seu n.º 1, que 'o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas', sendo que, nos termos da Convenção Coletiva supra referida, nomeadamente na Cláusula 34.ª, sob a epígrafe 'Intervalos no horário de trabalho', o seu número 1 refere que 'o período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas'.

Quanto ao período de dispensa para amamentação, refere o Código do Trabalho, no número 3 do artigo 47.º (Dispensa para amamentação ou aleitação) que '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', período que legalmente V. Exa. tem direito e lhe é obviamente concedido. Já no capítulo da organização do horário de trabalho, considerando-se 'trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho. a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas' (artigo 220.º do Código do Trabalho), laborando o estabelecimento de forma interrupta em que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho, o Código do Trabalho refere que 'devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho' (artigo 221.º, 1 do Código do Trabalho), e ainda que 'os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores' (Artigo 221.º, 2 do Código do Trabalho), sendo que - conforme se pode verificar no nosso sublinhado - o dever se resume à 'medida do possível', e não de forma imperativa.

Na vertente da alteração do horário de trabalho, a cláusula 36.ª da Convenção Coletiva de Trabalho já referida, o número 1 explicita que 'o empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço fundamentada, ou quando haja necessidade de mudança de horário de funcionamento do estabelecimento ou da secção'.

Quanto à questão colocada por V. Exa., sobre a falta de cumprimento do prazo de 8 dias de comunicação para a alteração do horário de trabalho proposto, cabe-nos referir que, sendo a sociedade uma microempresa, e conforme o artigo 217.º do Código do Trabalho, 'a alteração de horário de trabalho deve (...) ser afixada na empresa com antecedência de (...) três dias em caso de microempresa'.

Assim, e por todo o exposto, vimos informar V. Exa. que, nos termos legais já aqui muito referidos e explanados, o horário de trabalho de V. Exa. não é alterado, mantendo-se o seu período normal de trabalho no período habitual a que o horário de trabalho lhe está atribuído, com entrada às 6 e saída às 14 horas, com interrupção das 9 horas às 10.15h às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras, e interrupção das 9 horas às 10:30h aos sábados e domingos como período de descanso, sendo apenas ajustado o período de dispensa para amamentação, com a dispensa para amamentação em dois períodos distintas, entre as 6 e as 7 horas, e as 10:15h e as 11:15h às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras, e interrupção entre as 6 e as 7 horas, e as 10:30h às 11:30h aos sábados e domingos, com descanso semanal

às terças-feiras. Pelo que, a partir do dia 18 de dezembro, deverá V. Exa. a praticar o seguinte horário de trabalho:

Às segundas, quartas, quintas e sextas-feiras:

Entrada às 6 horas;

Dispensa para amamentação das 6 às 7 horas;

Ininterrupção para descanso das 9 horas às 10:15;

Dispensa para amamentação das 10:15h às 11:15h;

Saída às 14 horas.

Aos sábados e domingos:

Entrada às 6 horas;

Dispensa para amamentação: das 6 às 7 horas;

Interrupção para descanso: das 9 horas às 10:30;

Dispensa para amamentação: das 10:30 às 11:30 horas;

Saída às 14 horas.

Com descanso semanal às terças-feiras.

Mais informamos que, a partir dessa data (18/12/2019), deverá a folha de registo de ponto, ser assinada por V. Exa. na presença de qualquer de um dos gerentes ou de um responsável nomeado para o efeito.

Comunicamos ainda que, nos termos da cláusula 17.ª da Convenção Coletiva de Trabalho já anteriormente referida, como 'Deveres dos trabalhadores' a que V. Exa está obrigada:

1- São obrigações do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior respeita, tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Atentamente,

A Gerência'.

O documento ó supra identificado tem o seguinte conteúdo:

'Exmos. Srs.,

Cabe-me referenciar que, dada a minha filiação e, atendendo à atividade desenvolvida pela empresa, entendo que me será aplicável a CCT publicado no BTE n.º5 de 22/09/2018, com Portaria de Extensão publicada no BTE n.º 41 de 08/11/2018.

Mesmo admitindo que o horário de trabalho pode, por força da convenção referenciada e aplicável, ser alterado com três dias de antecedência, a verdade é que o horário de amamentação que se encontra afixado na empresa, com vista a garantir o meu direito à dispensa para amamentação sempre coincidiu, por acordo entre as partes, na minha hora saída. Deste modo, sempre entrei, como resulta da cópia que se junta e dá por reproduzida, relativa ao horário do mês de novembro de 2019, entre as 5:48 e as 5:50 horas, realizando apenas 10 minutos de pausa, e saindo entre as 11:10 e as 11:14 horas para cumprir com o meu período de 2 horas para amamentação.

Tal horário foi acordado com a empresa porque melhor servia os interesses do empregador e o estabelecimento, pelo que aceitei e consegui estabelecer esse ritmo de amamentação, retirando leite de manhã para a minha filha.

Acontece que a dispensa para amamentação é um direito que se estabelece legalmente, conforme artigo 47.º do Código do Trabalho, em função da criança e no seu exclusivo benefício, cabendo-me ser eu a escolher o período que melhor convier à minha filha, não estando na disponibilidade da empresa impor-me tal dispensa.

Deste modo, se acordei que gozava as duas horas de amamentação de forma conjunta, é porque entendi que podia conjugar os meus deveres e direitos enquanto mãe, relativamente à minha filha, ainda os interesses do estabelecimento. Daí que a fixação dos períodos de amamentação não esteja na disponibilidade do empregador, mas tão só serem fixados no interesse da minha filha, pelo que considero que devo manter o seu gozo no final da jornada de trabalho, ou seja, a partir das 11 horas.

Nestes termos, aguardo que a empresa mantenha o horário que já vinha a praticar, para garantir o cumprimento integral do meu direito a amamentar a minha filha com 16 meses, e porque comprovadamente continuo a amamentá-la, conforme documento médico cuja remessa à empresa já foi realizada.

Caso assim não entenderem proceder, apresentarei queixa junto da Autoridade Inspetiva, visto que a alteração do horário que me está a ser realizada viola o meu direito a amamentar a minha filha, e farei também a respetiva queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Aguardo assim que V. Exa. possa cumprir com o meu direito à dispensa para amamentação, cujo direito é fixado em função do interesse da criança e o facto de ter acordado na junção das duas horas, possibilidade essa prevista no n.º 3 do Código do Trabalho já referenciado'.

O documento 7 supra identificado tem o seguinte conteúdo:

'Exma. Sra.,

Em resposta à carta enviada por V. Exa no dia 23 de dezembro de 2019, em resposta à nossa carta enviada a 13 de dezembro de 2019, a qual mereceu a nossa melhor atenção, vimos por este meio esclarecer e comunicar que, em virtude de não colidir com nenhum preceito legal e o horário estabelecido cumprir todos os requisitos estabelecidos, quer por Convenção Coletiva, quer pelo Código do Trabalho, deverá V. Exa. laborar de acordo com o horário afixado nos termos dessa comunicação.

Atentamente,

A Gerência'.

Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março, solicita-se que, no prazo de 10 dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente
[Assinatura]’.

1.3. Até à presente data, a entidade empregadora não apresentou qualquer resposta.

1.4. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, compete-lhe:

«e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Na senda do direito internacional e/ou comunitário, o ordenamento jurídico português consagra, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), como tarefas fundamentais do Estado, a «garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres».

2.2. O artigo 13.º da CRP plasma o primordial princípio da igualdade, estabelecendo-o como pilar estruturante do Estado de direito democrático, que determina o tratamento igual do que é igual, e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

2.3. O n.º 1 do artigo 59.º do mesmo diploma consagra que todos os trabalhadores têm direito «à 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».

2.4. E os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Lei Fundamental reforçam a importância da parentalidade ao estabelecer 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 que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.5. No âmbito da legislação ordinária, a matéria dedicada à parentalidade é tratada pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Sob a epígrafe «dispensa para amamentação ou aleitação», o artigo 47.º do CT refere que «a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito durante o tempo que durar a amamentação» - cf. n.º 1.

2.6. O mesmo preceito dispõe ainda que «a dispensa diária para amamentação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador» - cf. n.º 3.

2.7. E conclui, rematando que «constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo» - cf. n.º 7 do artigo 47.º do CT.

2.8. No caso concreto, a trabalhadora queixosa alega que foi «confrontada com a alteração ao horário de trabalho no que à dispensa para amamentação diz respeito», já que, por acordo com o empregador, «desde março de 2019 foi acordado que a mesma seria de duas horas», a gozar «a partir das 11 horas, já que o horário de trabalho se inicia às 6 horas da manhã».

2.9. Mais acrescenta que «entendeu a empresa, de forma unilateral», alterar este horário, apesar da amamentação se manter, «conforme atestado médico que foi devidamente enviado à empresa».

2.10. O horário que o empregador quer impor à trabalhadora é o seguinte: nos dias úteis, entra às 6 e sai às 14 horas, realizando uma dispensa para amamentação das 6 às 7 horas e outra das 10h15 às 11h15, com pausa para descanso das 9 horas às 10h15. Aos fins de semana, entra e sai às mesmas horas, fazendo uma dispensa para amamentação das 6 às 7 horas e outra das 10h30 às 11h30, com pausa para descanso das 9 horas às 10h30. E folga às terças-feiras.

2.11. Argumenta ainda a trabalhadora que, com o horário que a empresa lhe pretende impor, lhe está a inviabilizar parcialmente a dispensa para amamentação, uma vez que a distância que separa o seu local de residência do seu local de trabalho são quatro quilómetros, pelo que o tempo de deslocação consumiria a maior parte desse segundo período de 60 minutos contido entre as 10h15 e as 11h15 (nos dias úteis) ou entre as 10h30 e as 11h30 (aos fins de semana).

2.12. Conforme decorre do entendimento desta Comissão, designadamente, no Parecer n.º 51/CITE/2009, disponível 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 condicionamentos 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».

2.13. É, pois, entendimento desta Comissão, alicerçado na lei e na jurisprudência considerar 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.

2.14. Veja-se, a este respeito, a jurisprudência proferida pelo Tribunal do Trabalho de Viseu, de 24.10.2012, no âmbito do Processo n.º 909/11.6TTVIS, quando concluiu que: «A dispensa de trabalho é um direito da trabalhadora (enquanto mulher) de amamentar, que a beneficia, como beneficia a criança. É a mulher quem sabe qual o horário de amamentação, e a mãe quem se encontra em melhor posição de interpretar as necessidades do filho. É um facto notório e da experiência comum que corpo da mulher altera-se quando se encontra a amamentar, dando sinal, de quando se encontra pronto para dar de mamar. Por outro lado, o vínculo biológico e emocional que se forma entre a mãe e o filho quando este é amamentado, faz com que os ritmos de ambos se compatibilizem. Assim, é a mãe quem sabe qual o horário que melhor se compatibiliza com as necessidades da amamentação, não competindo à entidade patronal fixar unilateralmente um horário para o efeito, e muito menos recusar o horário proposto pela trabalhadora».

2.15. No mesmo sentido, alude-se ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.05.2012, proferido no âmbito do Processo n.º 263/06.8TTCSC.L1.S, o qual expõe o seguinte: «Como refere Catarina Carvalho (A proteção da Paternidade e da Maternidade no novo Código do Trabalho, RDES, 2004, ano XLV, pág. 41 e ss.), na falta de acordo entre entidade patronal e trabalhadora parece que não poderá, de modo algum, ser o empregador a fixar estes períodos de acordo com as conveniências da empresa. Como refere nesse estudo, citado também por Júlio Vieira Gomes (Direito do Trabalho, Vol. I, pág. 447) '(...) a alimentação da criança não pode secundarizar-se em função dos interesses empresariais". Daqui decorre que o horário de trabalho estabelecido pelo empregador há de respeitar as necessidades de amamentação do lactante, sofrendo as compressões que se imponham, de acordo com o regime fixado (...). Na ausência de acordo entre as partes, a Autora tinha direito à dispensa diária de dois períodos distintos, cada um deles com a duração máxima de 1 hora. E esses períodos terão de respeitar as necessidades de amamentação da criança, sob pena de se frustrar a finalidade para que essas dispensas são concedidas. (...) Não é por acaso que na secção do CT referente à

proteção da parentalidade (...) se definem a maternidade e a paternidade, como valores sociais eminentes'».

2.16. Sublinhe-se que a existência de acordo quanto ao período do gozo da amamentação, fixa o horário e vincula o empregador e a trabalhadora até final da amamentação ou na constância da mesma, até que as partes celebrem acordo diferente.

2.17. Na verdade, admitir que a entidade empregadora pudesse unilateralmente estabelecer os períodos para amamentar seria permitir que esta, por sua iniciativa, inviabilizasse a amamentação ou colocasse a sua trabalhadora numa situação de eventual abuso de direito, conforme definido no artigo 334.º do Código Civil, por ilicitude no exercício da referida dispensa em virtude de manifesto excesso relativamente ao limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito. Por outras palavras, numa situação de abuso de direito equivalente à falta desse direito (Citando Galvão Telles, Obrigações, 3ª ed., 6, in Abílio Neto: «Código Civil Anotado, 16.ª Edição, Revista e Atualizada, janeiro 2009», pág. 258, ponto 7).

2.18. E neste juízo não são atendíveis considerações relativas ao funcionamento da empresa, pois tais considerações não encontram qualquer suporte legal, nem na letra, nem no espírito da lei, uma vez que a proteção instituída visa acautelar a condição biológica da mulher trabalhadora e a alimentação do/a seu/sua filho/a.

2.19. Neste sentido, a CITE entende que a entidade empregadora ao não dispensar 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.

2.20. Por último, importa mencionar que de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

2.21. Em suma, não havendo anuência da trabalhadora quando à alteração do horário para o exercício da dispensa para amamentação, não pode, o empregador, mudá-lo unilateralmente, devendo autorizar que aquela amamente nas duas últimas horas do PNT.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. A entidade empregadora pratica indícios de uma discriminação direta em razão do sexo por alterar unilateralmente o período para exercício do direito à dispensa para amamentação da trabalhadora lactante

3.2. Informar que, sem embargo de outros efeitos, de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora lhe confere o direito a indemnização por danos patrimoniais, nos termos gerais do direito.

3.3. Comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o presente parecer, uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo, de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

APROVADO EM 15 DE ABRIL POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE