



PARECER N.º 684/CITE/2016

Assunto: Parecer sobre queixa relativa a não autorização para trabalhar em regime de teletrabalho
Processo n.º 1501 – QX/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE, em 07.09.2016, recebeu uma queixa do trabalhador ...
- 1.2. Com efeito, o trabalhador afirma que requereu, em 8 de janeiro de 2016, autorização para ser colocado no regime de teletrabalho.
- 1.3. Por ofício de 1 de março de 2016, n.º ..., a entidade empregadora admitia que “A atividade desenvolvida pelo trabalhador poderia, efetivamente, sê-lo através da modalidade de teletrabalho”.
- 1.4. No ofício n.º ..., emitido pela entidade empregadora em 23 de março de 2016, refere-se que a atividade desempenhada pelo trabalhador poderá ser desenvolvida em regime de teletrabalho e que existe a capacidade de colocar os meios técnicos para garantir o desempenho da função em regime de teletrabalho.
- 1.5. No entanto, em 21 de junho de 2016, o trabalhador foi notificado do indeferimento do seu requerimento por “manifesta insuficiência de recursos e meios”.

- 1.6. O trabalhador afirma ter um filho que completou 1 ano em fevereiro de 2016 e refere que “a lei estipula que o «empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador», quando este tenha um filho com idade até 3 anos”.
- 1.7. Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, foi solicitado à entidade empregadora que comunicasse o que tivesse por conveniente, no prazo de dez dias úteis.
- 1.8. A entidade empregadora vem responder à CITE, por ofício datado de 16.11.2016, referindo que remeteu o “pedido de pronúncia ao órgão competente”, e por ofício datado de 05.12.2016, fazendo um histórico do processo.
- 1.9. Assim, está a CITE em condições de emitir o presente parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.2. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).
- 2.5.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/as trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação

da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.6.** Nos termos do disposto no artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, e 20 de junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto na referida lei e, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva regulamentação complementar, nomeadamente em matéria de igualdade e não discriminação (al. c) do n.º 1) e parentalidade (al. d) do n.º 1).
- 2.7.** O regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho está previsto no artigo 166.º do Código do Trabalho, que é aplicável aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 68.º da LGTFP.
- 2.8.** Nos termos do disposto no n.º 3 do referido artigo 166.º, o/a trabalhador/a com filho/a com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito.
- 2.9.** E o empregador não pode opor-se ao pedido do/a trabalhador/a – cfr. n.º 4 do citado artigo 166.º
- 2.10.** Constitui contraordenação grave a violação do disposto no referido n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho.

III – ANÁLISE

- 3.1. No caso em apreço, como o trabalhador tem um filho com idade inferior a 3 anos, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, se este for compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito.
- 3.2. Ora, da análise do processo resulta, designadamente, do ofício n.º ..., emitido pela entidade empregadora, em 23.03.2016, que a atividade desempenhada pelo trabalhador poderá ser desenvolvida em regime de teletrabalho e que existe a capacidade de colocar os meios técnicos para garantir o desempenho da função em regime de teletrabalho.
- 3.3. De resto, já no ofício de 01.03.2016, n.º ..., a entidade empregadora referia que “A atividade desenvolvida pelo trabalhador poderia, efetivamente, sê-lo através da modalidade de teletrabalho”.
- 3.4. Assim, não se compreende que, em 21.06.2016, a entidade empregadora tenha notificado o trabalhador do indeferimento do seu requerimento alegando manifesta insuficiência de recursos e meios, que sempre resulta não demonstrada.
- 3.5. É certo que, designadamente, no último ofício remetido à CITE, em que faz um histórico do processo, a entidade empregadora parece pretender sublinhar que a fundamentação do indeferimento poderá ligar-se a uma eventual falta de meios e recursos para assegurar todos os níveis de segurança de informação.
- 3.6. No entanto, não resulta demonstrado que as funções exercidas pelo trabalhador envolvam necessariamente informação com diferentes

níveis de segurança e, de entre estes, aqueles em que poderão não existir os meios necessários.

- 3.7.** Com efeito, a entidade empregadora alega uma “manifesta insuficiência de recursos e meios”, e manifesta é a que se vê, percebe ou nota claramente, aquela cuja existência ou natureza é incontestável, ou seja, uma insuficiência manifesta é uma insuficiência clara, evidente, flagrante ou óbvia, qualificação que não é compatível com a respetiva falta de demonstração face à referência de que “A atividade desenvolvida pelo trabalhador poderia, efetivamente, sê-lo através da modalidade de teletrabalho”.
- 3.8.** Assim, não pode a entidade empregadora opor-se ao pedido do trabalhador, tendo este um filho com menos de 3 anos de idade e quando afirma que o regime de teletrabalho é compatível com a atividade desempenhada e tem os recursos e meios para o efeito.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera recomendar que a entidade empregadora ..., com a receção do presente parecer, permita ao trabalhador ... exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, e que informe da regularização da situação no prazo de dez dias úteis.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.