

**PARECER N.º 319/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer sobre queixa relativa a não autorização para trabalhar em regime de teletrabalho

Processo n.º 2324-QX/2020

**I – OBJETO**

1.1. Em 03.02.2020, a CITE recebeu uma queixa da trabalhadora ..., nos termos a seguir transcritos:

*“(...) **Assunto:** Indeferimento de requerimento de teletrabalho - artigo 166.º/3 do Código do Trabalho*

*Entidade empregadora: ...*

*Requerente/trabalhadora: ...*

*Exmos. Senhores,*

*..., NIF ..., titular do Cartão de Cidadão n.º ..., residente em ... (...), trabalhadora da .... (doravante apenas ...), na categoria de ....., ..., com o n.º de funcionária ..., colocada na ... na sequência de decisão da ... de transferência de local de trabalho da signatária de ..., com efeitos a partir de 19.12.2019, decorrente do encerramento ..., em 30.11.2019, do ..., requereu, em 16.12.2019, junto da referida entidade empregadora, o exercício, em regime de teletrabalho, da atividade laboral até então desempenhada, por se encontrar enquadrada no regime legal insito nos artigos 166.º e seguintes do Código do Trabalho, doravante apenas CT – vide doc. n.º 1.*

*Em suma, foi requerido, e invocado, pela signatária, que:*

*“... lhe seja concedida a realização da prestação laboral em regime de teletrabalho, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 166.º, n.º 3 do Código de Trabalho, e com os seguintes fundamentos, a saber:*

- i. Dispõe a supradita disposição legal que “... o trabalhador com filho 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 patronal disponha de recursos e meios para o efeito” – itálico nosso.*
- ii. Por seu turno, estatui o n.º 2 do citado dispositivo legal que “O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.”.*
- iii. A ora signatária tem 3 filhos menores, de 6, de 4 e de 1 ano de idade (vide Assento de Nascimento em anexo, da filha menor de 1 ano – doc. n.º 1).*
- iv. A globalidade da prestação laboral realizada pela ora signatária, isto é, o desempenho das funções que lhe estão atribuídas é realizado em decorrência de trabalho que lhe é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à ..., onde tramita os processos ... nos quais é mandatária da ...*
- v. Apesar de integrada, desde o seu ingresso na ..., no ..., a sua prestação laboral consistiu quase exclusivamente na ... integrados em outros ..., destacando-se o ... para o qual vem desenvolvendo maioritariamente, desde setembro de 2018, as funções que lhe estão cometidas.*
- vi. Com carácter pontual, mas efetivo, colabora com outros ... da própria ..., designadamente assegurando a realização de ... no âmbito de ..., ... e colaboração genérica em assuntos que lhe são conferidos para tratamento na área ...*
- vii. Frequentemente colabora, ainda, com a Direção ..., assegurando o geral das ... no distrito de ... (designadamente, ...) e ainda ...*
- viii. Esteve sempre disponível e, de resto, realizou inúmeras deslocações no desempenho da sua atividade profissional, colocando à disposição da ... os “seus” meios de locomoção (veículo automóvel), até porque é sabido que a deslocação às ... que assegura não teria efetividade sem recurso a este meio de transporte.*
- ix. Colaborou com a ... entre junho de 2016 e agosto de 2017 no exercício de funções de coordenação de ..., com deslocações semanais pontuais, sempre em uso de veículo automóvel “próprio”, assegurando o restante do serviço através de ..., invariavelmente com recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação.*
- x. Executa, assim, o geral das suas funções mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sem prejuízo de assegurar a sua presença física em todos os actos em que tal se manifeste necessário, conforme já exposto.*
- xi. Pelo que, é imperioso concluir que o teletrabalho é compatível com o desempenho da sua atividade profissional, reforçando-se, uma vez mais, que a signatária permanece disponível para se deslocar, quando necessário, às ... que assegura e ainda ao ... quando tal se apresentar indispensável.*

xii. Acresce que, a ... disponibiliza, a um conjunto variado de colaboradores, os meios informáticos e de comunicação (ex. computador portátil, telemóvel, etc...) que lhes permite executar as respetivas funções independentemente do lugar geográfico onde se encontrem.

xiii. Pelo que, está igualmente demonstrado que a ... dispõe de recursos e meios à realização da atividade desenvolvida pela ora signatária, em regime de teletrabalho.

xiv. A faculdade legal de exercício funcional em regime de teletrabalho, nos termos do normativo legal insito no artigo 166.º, n.º 3 do Código do Trabalho, é requerida em função da rejeição pela ... de continuidade da prestação laboral da signatária à distância, sediada em ... ou noutro qualquer local que considerasse a residência da requerente e do respetivo agregado familiar, sem que, todavia, se renuncie, por via do presente requerimento de teletrabalho, ao exercício legítimo de todo e qualquer direito.

Sem prejuízo de todo o exposto e à laia de conclusão, com a finalidade de tomada de posição preliminar à comunicação subscrita pelo Sr. ..., com data de 15.11.2019, entregue em mão à signatária, em 18.11.2019, pela sua hierarquia mais imediata, cumpre assinalar, para os devidos e legais efeitos, que a ordem em causa tem inerente um prejuízo sério objetivo para a signatária, nomeadamente porque implicará uma deslocação diária de cerca de 5 horas em transportes públicos (ida e volta), considerando o local de residência da signatária, o edifício sede da ... onde se deverá apresentar e os transportes públicos disponíveis para o efeito, com um colossal impacto ao nível da sua organização familiar e acompanhamento dos seus filhos menores (a deslocação do local de trabalho para Lisboa implica que a signatária se ausente de casa com os filhos ainda a dormir e regresse já em período de descanso), implicando uma profunda alteração no plano familiar e pessoal da signatária e respetivo agregado familiar.

**Em síntese, requer-se o deferimento da prestação laboral em regime de teletrabalho, para o que se aguarda uma tomada de posição célere.”**

*Nota de Rodapé:* 1 Com o Assunto: “Encerramento do Pólo de ...Transferência de Local de Trabalho”, que se transcreve parcialmente:

“Exma. Senhora,

Como é do seu conhecimento, o ..., para o qual foi transferida, a seu pedido, em 15 de junho de 2015, encontra-se em fase de encerramento, a terminar no próximo dia 30 de novembro de 2019.

(...)

Percorridas as soluções supra indicadas, sem resolução que conforme os interesses de ambas as partes, somos a informar que V. Exa. será transferida para a Direção ..., sita no ..., em consequência da extinção total do Estabelecimento onde presta serviço...

Face ao exposto, serve a presente para informar que, após 30 dias da receção desta missiva, deverá apresentar-se ao serviço no edifício sede da ..., na referida morada, ...”.

*O requerimento aludido foi recebido nos serviços centrais da ... no dia 17.12.2019 – vide doc. n.º 2.*

*Desde então, e com o propósito de obtenção de uma resposta célere sobre o requerimento apresentado, foram efetuadas as seguintes insistências:*

*. Em 6.01.2020, foi reiterado o pedido de teletrabalho apresentado em 16.12.2019; e*

*. Em 10.01.2020 foi solicitada a confirmação de tratamento do assunto – vide docs. n.ºs 3 e 4.*

*Apenas em 16.01.2020, por e-mail do Exmo. Sr. ... – a signatária veio a ser informada de que o pedido estava a ser analisado e de que teria uma resposta tão breve quanto possível.*

*A resposta veio efetivamente a ser conhecida pela signatária a 30 de janeiro de 2020, por meio de e-mail, com o teor que se reproduz de seguida – vide doc. n.º 5:*

*«(...)*

*Recebemos o seu requerimento de 15 de dezembro de 2019, onde vem V. Exa. manifestar vontade de vir a desempenhar a sua atividade laboral na ... em regime de Teletrabalho, nos termos do artigo 166.º n.º 3 do Código do Trabalho, no essencial, com os seguintes fundamentos:*

*. “A ora signatária tem 3 filhos menores, de 7, de 5 e de 2 ano de idade”;*

*. “Dispõe a supradita disposição legal que “... o trabalhador com filho 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 patronal disponha de recursos e meios para o efeito”;*

*. “Por seu turno, estatui o n.º 2 do citado dispositivo legal que “O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.”.*

*. “A globalidade da prestação laboral realizada pela ora signatária, isto é, o desempenho das funções que lhe estão atribuídas é realizado em decorrência de trabalho que é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à ...”;*

*. “Executa, assim, o geral das suas funções mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sem prejuízo de assegurar a sua presença física em todos os atos em que se mostre necessário, conforme já exposto”;*

*. “Acresce que, a ... disponibiliza, a um conjunto variado de colaboradores, os meios informáticos (ex. computador portátil, telemóvel, etc...) que lhes permite executar as respetivas funções independentemente do lugar geográfico onde se encontrem”.*

*Vistos e analisados todos os pontos do requerimento, acima resumidos, somos a informar o seguinte:*

*No caso em apreço, a trabalhadora, que 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.***

*Sem prejuízo da conjectura ora muito bem apresentada por V. Exa, e na máxima consideração pela sua situação laboral e familiar, o foco não poderá deixar de estar na **compatibilidade da atividade desempenhada na ... com o regime do teletrabalho** e na **existência de meios e recursos que tornem exequível e viável a prestação laboral** nesses mesmos moldes – critérios definidos pelo n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho.*

*A prerrogativa legal que vem exercer (...) não constitui um direito absoluto, antes tem de ser avaliada e enquadrada de acordo com a atividade em si e com os meios telemáticos disponíveis por parte da empresa, que tornem possível acompanhar e dirigir o trabalho à distância.*

*(...)*

*Como é do seu conhecimento o modelo organizacional da ... tem toda a concentração da atividade e respetivos ... de ... em apenas 3 unidades geográficas (...), reconduzindo-se às respetivas estruturas hierárquicas, para efeitos de **adequado controle e monitorização**, impede que haja trabalhadores dispersos noutras unidades.*

*A ... atendendo ao argumento da “distância” e da “proximidade do local de trabalho com a área de residência”, propôs a sua transferência para uma agência onde iria desempenhar funções na qualidade de ... – solução que V. Exa. prontamente recusou.*

*(...)*

*Acontece que o teletrabalho representa uma desvantagem significativa para o respetivo ..., considerando a dificuldade da hierarquia gerir e acompanhar o trabalho em equipa, caso se opte por esta forma de “trabalhar”. A interação real é ainda o meio privilegiado de estabelecimento das relações humanas e por consequência das relações laborais.*

*A tudo isto acresce o facto de a ... não dispor dos meios técnicos expeditos de controlo e acompanhamento do trabalho a desempenhar por V. Exa. mesmo que fisicamente colocada numa agência. (...)*

*Face ao exposto, serve a presente para a informar no indeferimento, por manifesta insuficiência de recursos e meios e por incompatibilidade com atividade desempenhada, do seu pedido para laborar em regime de teletrabalho.»*

***Ora, após leitura aturada da comunicação de indeferimento da ..., ressaltam imediatamente as seguintes conclusões:***

*i. A ..., não obstante algumas deturpações na sua transcrição do requerimento da signatária de 15.12.2019, como é mais significativamente patente em sede*

do seu ponto iii. (alterando as idades dos filhos menores àquela data), não refutou, nem de forma geral, nem muito menos de forma especificada, os pontos i. a x. do sobredito requerimento da signatária de 15.12.2019, pelo que admitiu, por confissão, o teor dos factos, aliás verdadeiros, então articulados pela signatária, e bem assim os seus legais efeitos, a saber os que de seguida mais precisamente se transcreve:

“i. Dispõe a supradita disposição legal que “... o trabalhador com filho 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 patronal disponha de recursos e meios para o efeito” – *itálico nosso.*

ii. Por seu turno, estatui o n.º 2 do citado dispositivo legal que “O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.”.

iii. A ora signatária tem 3 filhos menores, de 6, de 4 e de 1 ano de Idade (vide Assento de Nascimento em anexo, da filha menor de 1 ano – doc. n.º 1).

iv. A globalidade da prestação laboral realizada pela ora signatária, isto é, o desempenho das funções que lhe estão atribuídas é realizado em decorrência de trabalho que lhe é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à ..., onde tramita os ... nos quais é mandatária da ...

v. Apesar de integrada, desde o seu ingresso na ..., no ..., a sua prestação laboral consistiu quase exclusivamente na .../assuntos integrados em outros ..., destacando-se o ... para o qual vem desenvolvendo maioritariamente, desde setembro de 2018, as funções que lhe estão cometidas.

vi. Com carácter pontual, mas efetivo, colabora com outros ... da própria ..., designadamente assegurando a realização de ... pela ... no âmbito de ..., representação em ... e colaboração genérica em assuntos que lhe são conferidos para tratamento na área geográfica do distrito de ...

vii. Frequentemente colabora, ainda, com a Direção de ..., assegurando o geral das ... com lugar no distrito de ... (designadamente, em ...) e ainda ...

viii. Esteve sempre disponível e, de resto, realizou inúmeras deslocações no desempenho da sua atividade profissional, colocando à disposição da ... os “seus” meios de locomoção (veículo automóvel), até porque é sabido que a deslocação às ... que assegura não teria efetividade sem recurso a este meio de transporte.

ix. Colaborou com a ... entre junho de 2016 e agosto de 2017 no exercício de funções de coordenação de ..., com deslocações semanais pontuais, sempre em uso de veículo automóvel “próprio”, assegurando o restante do serviço através de ..., invariavelmente com recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação.

*x. Executa, assim, o geral das suas funções mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sem prejuízo de assegurar a sua presença física em todos os atos em que tal se manifeste necessário, conforme já exposto.”.*

*ii. Ao não contraditar a referida matéria, a ... confirmou, assim, que:*

*. O geral das funções desempenhadas pela signatária é executado por recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação;*

*. O desempenho das mesmas é realizado em decorrência de trabalho que lhe é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à ...;*

*. Apesar de integrada até 18.12.2019, inclusive, no ..., desde o seu ingresso na ..., a prestação laboral da signatária consistiu quase exclusivamente na .../assuntos integrados em outros ..., destacando-se o ... para o qual vem desenvolvendo maioritariamente, desde setembro de 2018, as funções que lhe estão cometidas;*

*. A signatária colabora com outros ... da própria ..., Direção onde está inserida;*

*. A signatária colaborou com a Direção de ..., tendo assegurado o geral das ... com lugar no distrito de ... (designadamente, em ..., ... e ...) e ainda ..., até 30.11.2019;*

*. A signatária colaborou com a ... entre junho de 2016 e agosto de 2017 no exercício de funções de coordenação de ..., com deslocações semanais pontuais, sempre em uso de veículo automóvel “próprio”, assegurando o restante do serviço através de ..., invariavelmente com recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação.*

*iii. A ... resume a fundamentação do indeferimento do teletrabalho, requerido pela signatária, à suposta dificuldade de controlo e monitorização, o que na sua singela interpretação do artigo 166.º, n.º 3 do CT é fundamento cabal e suficiente para determinar o indeferimento do pedido de teletrabalho. Todavia,*

*iv. Faz uma interpretação enviesada da lei, que restringe a legalidade da recusa de teletrabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º do CT, às alegadas incompatibilidade da atividade desempenhada e ausência de recursos e meios para o efeito.*

*Ora, como ficou patente e não foi, de resto, validamente refutado pela ... na sua resposta de indeferimento, pela evidente ausência de argumentação substantiva consistente, a atividade desenvolvida pela signatária é*

*perfeitamente compatível com o regime do teletrabalho, bastando, para tal, que a ... faculte à signatária um computador portátil e lhe assegure o acesso a um conjunto de aplicativos internos acessíveis à área de ..., exemplificativamente, ao ..., à Plataforma ..., ao ..., e outros que, em concreto, se reputem convenientes.*

*Sendo de evidenciar que a ... tem já um conjunto alargado de prestadores de serviços ... (...) que asseguram a ..., com acesso aos aplicativos internos da ..., diretamente dos respetivos escritórios avançados.*

*Acresce que, a dificuldade de “monitorização e controlo”, in casu, do trabalho a ser desenvolvido à distância, em casa, pela signatária, para além de não constituir um argumento juridicamente previsto na lei para fundamentar a recusa da prestação de teletrabalho, **apresenta-se, igualmente, como um falso argumento**, senão vejamos:*

*O próprio Código do Trabalho prevê que o empregador possa fazer visitas ao domicílio do trabalhador, tendo por objeto o controlo da atividade laboral entre as 9h e as 19h, pelo que a ... poderá sempre, querendo, usar este meio direto de controlo da atividade laboral.*

*Sem embargo do sobredito, impõe-se evidenciar que ao longo dos quase 5 anos ao serviço da ..., a “monitorização” do trabalho da signatária foi quase sempre efetuada à distância, uma vez que a generalidade do trabalho por si produzido não passava sequer pela hierarquia mais imediata, com lugar em .... Sendo que, ao longo do referido período, e com especial enfoque no período em que a signatária desempenhou funções de coordenação do ..., não foi nunca questionado o “controlo e monitorização” da atividade desempenhada, tendo o exercício da mesma decorrido normalmente e sem qualquer tipo de interferência.*

*Ademais, no momento digital em que nos situamos, esse controlo é efetivamente alcançado por um conjunto de vias e meios que a ... usa, mas, convenhamos, agora omite, de forma a iludir o intérprete, **de que são meros exemplos o contacto por telefone fixo ou móvel, as videochamadas, o uso do comunicador (serviço de mensagens interno da ..., que permite o contacto imediato entre os colaboradores), a verificação do estado online do trabalhador via Skype interno da ..., para além de outras tantas formas de controlo e monitorização que podem ser definidas, em concreto, com a signatária.***

*Ao supradito, acrescerão ainda todos os mapas diários, semanais e mensais que a ... coloca em circuito, para o respetivo preenchimento dos vários intervenientes, usados justamente para “monitorização” e acompanhamento dos processos de ... e do trabalho desenvolvido.*

*Sem se olvidar que o meio mais expedito de “monitorizar” o trabalho individual desenvolvido pelo ..., ..., ... e afins, passa por fazer uma recolha de informação via ..., onde devem ser inseridas a generalidade das intervenções dos vários intervenientes.*

*De modo que, quando se diz na comunicação de indeferimento de teletrabalho, **que o “controlo e monitorização” impede que haja trabalhadores dispersos noutras unidades, tal sintetiza a opacidade dos argumentos da ... nesta matéria, como, de resto, ficou abundantemente demonstrado.** Reflexo disso é, justamente, o facto de a signatária, durante os quase 5 anos em que está integrada na ..., nunca ter presenciado o “controlo e monitorização” de que a ... se arroga, nesta fase, nos termos em que o faz, para alicerçar o indeferimento da prestação laboral em regime de teletrabalho.*

*Reforça-se, portanto, em abono da verdade, que o que a signatária vem fazendo desde que integra a ... (i.e., desde 15.06.2015), se resume a trabalho à distância, com a inerente autonomia técnica, embora sujeito a orientações superiores por intervenientes dispersos geograficamente, prestadas ora por e-mail, por telefone, por correio interno, etc.*

*Sem se poder ignorar, além do já referido, que a signatária vem manifestando e continua, de resto, a declarar, a sua disponibilidade para **deslocações pontuais** ao ..., para definição, “monitorização e controlo” da atividade.*

*É também, portanto, com enorme estupefação que se observa o argumento de que mesmo que fisicamente colocada numa ..., a ... não dispõe dos meios técnicos expeditos de controlo e acompanhamento do trabalho desempenhado.*

*Sendo, pois, o momento oportuno, para se questionar como tem sido possível, designadamente, o desempenho de funções técnicas por ... e ..., de duas trabalhadoras afetas à ... (...), sediadas fisicamente no espaço físico da ... e com hierarquia direta no ...?!*

*Mais, como foi possível a prestação de atividade laboral por trabalhadora afeta ao ... a partir de ..., desde 2017, e com a hierarquia direta no ..., sabendo-se que em ... não existe, desde então, qualquer estrutura de ..., mas*

*presentemente apenas duas trabalhadoras a desempenhar a sua atividade diretamente de ... para ... sediado ...?!*

*Interrogando-se, também, o porquê de haver na ... e como se controlam e “monitorizam” os casos dispersos de trabalho à distância, alguns do conhecimento direto da signatária, em funções inclusivamente sem autonomia técnica, como sucede no edifício de ... (local, onde a signatária esteve em funções até ao dia 17.12.2019), onde uma trabalhadora afeta ao ..., sediado em ..., desempenha funções ... através de ...?!*

*Sem embargo do expandido, cumpre ainda referir que o trabalho em equipa, de matriz esporádica, aliás quase inexistente nas funções desempenhadas pela signatária, abarca, quando praticado, diversos ... na própria ..., nunca tendo sido apontado o fator de dispersão geográfica como impeditivo ou dissuasor do mesmo. Com efeito, as situações pontuais que, de alguma forma, requerem a intervenção de mais de que um sujeito, são perfeitamente articuladas à distância, mediante a intervenção individualizada de cada sujeito.*

*Tudo sopesado e demonstrado, argumentos não escasseiam, sim, e que fundamentam consistentemente a compatibilidade da atividade desempenhada pela signatária com a possibilidade de prestação de teletrabalho.*

*Dispondo a ..., como ... que se assume e apregoa, que está com o ... sem o ... ter de ir ... (“...” in ... - vide doc. n.º 6), mais do que os recursos e meios necessários e suficientes para o efeito, não fosse, também, contar no seu quadro com 7503 colaboradores, segundo números de junho de 2019.*

*Anota-se, a título meramente acessório, que a signatária tem, desde a sua entrada na ..., obtido uma avaliação de desempenho sempre muito positiva, nomeadamente no que diz respeito às competências técnicas e de autonomia, sendo que no último ano até agora avaliado (ano de 2018), alcançou uma avaliação de desempenho: COM POTENCIAL ao nível das competências, objetivos ACIMA DO ESPERADO e objetivos de contributo individual ACIMA DO ESPERADO. Tendo sido premiada, no ano de 2019, com os incentivos previstos para a sua categoria/função em decorrência da avaliação assinalada – vide doc. n.º 7.*

*Em face de tudo o exposto, para apreciação do assunto em referência, a signatária remete para o teor supra reproduzido do requerimento apresentado junto da respetiva entidade empregadora, para a carta de resposta recebida e para todos os argumentos dissecados ao longo do presente documento, reforçando que as funções que lhe estão atribuídas e conseqüentemente a atividade por si desempenhada é suscetível de ser prestada em regime de teletrabalho, porquanto é desempenhada por recurso a tecnologias de informação e comunicação, em tudo que não dependa de presença em ... e afins, para as quais, aliás, continua inteiramente disponível, não colocando, de resto, em causa qualquer deslocação que seja inerente aos assuntos/processos que lhe são cometidos, dentro do quadro de procedimentos vigente na ...*

*O quadro factual narrado sintetiza de forma translúcida uma conduta, pela ..., que fere princípios constitucionais de proteção na parentalidade e de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal da signatária, princípios estes plasmados, designadamente, nos artigos 59.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa e, de resto, na legislação especial do trabalho – Código do Trabalho, artigo 127.º, n.º 3.*

**. Constituição da República Portuguesa**

- Artigo 59.º, n.º 1, alínea b): "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 actividade profissional com a vida familiar.";

- Artigo 68.º, n.º 1: "1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."

**. Código do Trabalho**

- Artigo 127.º, n.º 3: "3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal."

*A conduta da ... colide ainda com a regulamentação europeia em matéria de políticas familiares, que promovem e dignificam o acesso a modelos flexíveis de trabalho que permitam a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais.*

*Pelo que, neste particular, também não pode deixar de ser questionada a afirmação da ..., insita na sua comunicação de indeferimento do teletrabalho, onde refere a máxima consideração pela situação laboral e familiar da signatária, quando a própria ... através da área de recursos humanos se apresentou, em reunião havida com a signatária, no dia 11.11.2019, pelas 14h30, no ... (vide doc. n.º 8), na posse de horários de transportes públicos entre a ..., vila mais próxima da residência da signatária, e ...*

*Tendo, na reunião aludida, sido sugerida a deslocação diária da signatária para ..., com saída da ... para as ... às 06h40 da manhã, e das ... de autocarro que apanharia entre as 7h15 e as 7h30, com um trajeto que a faria ter de se deslocar 1.º de veículo próprio (de casa até à vila da ...), 2.º em 2 autocarros, 3.º através da rede de ... em ... (usando duas linhas) e 4.º, por fim, mediante deslocação a pé até ao Edifício da ..., na ..., para poder apresentar-se ao serviço às 9h00 da manhã.*

*Tudo somado, com o dispêndio mínimo diário de 5h00 (cinco horas) em transportes coletivos, não obstante o conhecimento do contexto pessoal e familiar da signatária, com 3 filhos menores e de tenra idade.*

*É, pois, inequívoco que em todo este processo não existiu qualquer tipo de consideração pela situação pessoal e familiar da signatária, visando uma postura fortemente rígida do empregador em todo o processado, por um lado, uma situação já parcialmente conseguida de esgotamento emocional da trabalhadora, por outro, sendo legítimo perguntar se, porventura, a ... prossegue a finalidade de provocar na signatária a vontade de ela própria, pôr termo à relação laboral de 12 anos.*

*Reflexo do que se acaba de descrever, é justamente a proposta apresentada e confirmada na comunicação de indeferimento de teletrabalho pela ..., de transferência da signatária para a ... em funções administrativas/comerciais, de categoria mais baixa em ambiente de ... (...), com a manifesta despromoção e desvalorização subjacente, e a eventual inadaptação*

*funcional, não podendo a ... deixar de antever a óbvia recusa de uma tal proposta, e bem assim a cessação da relação laboral, mediante a implementação da opção de adesão da signatária a um programa vigente de Rescisão por Mútuo Acordo, já com aprovação prévia caso a signatária ao mesmo aderisse.*

*Perante tudo o exposto, a signatária requer a apreciação, pela CITE, da posição assumida pela ... de indeferimento do requerido teletrabalho, para o que a signatária prestará todas as informações/esclarecimentos que se mostrem ainda necessários, mais requerendo que a CITE adote as recomendações que repute adequadas à situação sub judice, em particular emitindo a recomendação à ... para que disponibilize a prestação laboral da signatária em regime de teletrabalho, pelos fundamentos para o efeito expendidos. (...)*

\*\*\*

**A trabalhadora juntou os seguintes documentos:**

- Doc. n.º 1: Requerimento de teletrabalho (que a entidade empregadora tem conhecimento);
- Doc. n.º 2: Aviso de receção do requerimento de teletrabalho;
- Doc. n.º 3: E-mail enviado para a ... em 6.01.2020 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);
- Doc. n.º 4: E-mail enviado para a ... em 10.01.2020 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);
- Doc. n.º 5: E-mail recebido da ... (...), de 16.01.2020 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);
- Doc. n.º 6: Print screen site ...;
- Doc. n.º 7: Ficha individual contendo avaliação desempenho (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);
- Doc. n.º 8: E-mail recebido da ... (...), de 6.11.2019 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);

- Doc. n.º 9: Documentação trocada na sequência da comunicação de encerramento do ... (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento). (...)"

**1.2.** Em 11.02.2020 a trabalhadora deu autorização expressa para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.

**1.3.** Em 06.05.2020, por correio eletrónico, veio a trabalhadora informar o seguinte, por aditamento à queixa efetuada:

*"(...) Exma. Sra. ...,*

*Na sequência do contacto telefónico mantido, informo que, no momento actual, a maioria, se não a globalidade, dos colaboradores da ... que integram a minha ... se encontram a desempenhar as suas funções em regime de teletrabalho.*

*Anoto, inclusive, que mesmo em ambiente de ..., que pressupõe o contacto com os clientes/público em geral, existem colaboradores da ... em regime de teletrabalho.*

*A morada do ..., onde se encontra localizada a ... é a seguinte:*

*...*

*Por fim junto print de revista de imprensa interna da ... que demonstra a existência de teletrabalho...*

*...*

**1.4.** Por ofício datado de 07.05.2020, sob o n.º 1004/2020, a entidade empregadora foi notificada da queixa apresentada pela trabalhadora, para efeitos de contraditório, nos seguintes termos:

*"(...) ASSUNTO: Proc. n.º 2324-QX/2020*

***Queixa da trabalhadora ...***

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

*A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada.*

*Com efeito, a trabalhadora, apresentou queixa nesta Comissão, nos termos abaixo transcritos:*

*"(...) Assunto: Indeferimento de requerimento de teletrabalho - artigo 166.º/3 do Código do Trabalho*

*Entidade empregadora: ...*

*Requerente/trabalhadora: ...*

*Exmos. Senhores,*

*..., NIF ..., titular do Cartão de Cidadão n.º ..., residente em ..., da ... (doravante apenas ...), na categoria de ..., ..., com o n.º de funcionária ..., colocada na Direção de ... na sequência de decisão da ... de transferência de local de trabalho da signatária de ... para ..., com efeitos a partir de 19.12.2019, decorrente do encerramento administrativo, em 30.11.2019, do ..., requereu, em 16.12.2019, junto da referida entidade empregadora, o exercício, em regime de teletrabalho, da atividade laboral até então desempenhada, por se encontrar enquadrada no regime legal insito nos artigos 166.º e seguintes do Código do Trabalho, doravante apenas CT – vide doc. n.º 1.*

*Em suma, foi requerido, e invocado, pela signatária, que:*

*"... lhe seja concedida a realização da prestação laboral em regime de teletrabalho, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 166.º, n.º 3 do Código de Trabalho, e com os seguintes fundamentos, a saber:*

*i. Dispõe a supradita disposição legal que "... o trabalhador com filho 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 patronal disponha de recursos e meios para o efeito" – itálico nosso.*

- ii. Por seu turno, estatui o n.º 2 do citado dispositivo legal que “O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.”.
- iii. A ora signatária tem 3 filhos menores, de 6, de 4 e de 1 ano de idade (vide Assento de Nascimento em anexo, da filha menor de 1 ano – doc. n.º 1).
- iv. A globalidade da prestação laboral realizada pela ora signatária, isto é, o desempenho das funções que lhe estão atribuídas é realizado em decorrência de trabalho que lhe é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à plataforma ..., onde ... nos quais é mandatária da ...
- v. Apesar de integrada, desde o seu ingresso na ..., no ... – ..., a sua prestação laboral consistiu quase exclusivamente na .../assuntos integrados em outros ..., destacando-se o ... para o qual vem desenvolvendo maioritariamente, desde setembro de 2018, as funções que lhe estão cometidas.
- vi. Com carácter pontual, mas efetivo, colabora com outros ... da própria ..., designadamente assegurando a realização de ... pela ... no âmbito de ..., representação em ... e colaboração genérica em assuntos que lhe são conferidos para tratamento na área geográfica do distrito de ...
- vii. Frequentemente colabora, ainda, com a ..., assegurando o geral das ... com lugar no distrito de ... (designadamente, em ..., ..., ...) e ainda ...
- viii. Esteve sempre disponível e, de resto, realizou inúmeras deslocações no desempenho da sua atividade profissional, colocando à disposição da ... os “seus” meios de locomoção (veículo automóvel), até porque é sabido que a deslocação às ... que assegura não teria efetividade sem recurso a este meio de transporte.
- ix. Colaborou com a ... entre junho de 2016 e agosto de 2017 no exercício de funções de coordenação de ..., com deslocações semanais pontuais, sempre em uso de veículo automóvel “próprio”, assegurando o restante do serviço através de ..., invariavelmente com recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação.
- x. Executa, assim, o geral das suas funções mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sem prejuízo de assegurar a sua presença física em todos os atos em que tal se manifeste necessário, conforme já exposto.
- xi. Pelo que, é imperioso concluir que o teletrabalho é compatível com o desempenho da sua atividade profissional, reforçando-se, uma vez mais, que

*a signatária permanece disponível para se deslocar, quando necessário, às ... que assegura e ainda ao ... quando tal se apresentar indispensável.*

*xii. Acresce que, a ... disponibiliza, a um conjunto variado de colaboradores, os meios informáticos e de comunicação (ex. computador portátil, telemóvel, etc...) que lhes permite executar as respetivas funções independentemente do lugar geográfico onde se encontrem.*

*xiii. Pelo que, está igualmente demonstrado que a ... dispõe de recursos e meios à realização da atividade desenvolvida pela ora signatária, em regime de teletrabalho.*

*xiv. A faculdade legal de exercício funcional em regime de teletrabalho, nos termos do normativo legal insito no artigo 166.º, n.º 3 do Código do Trabalho, é requerida em função da rejeição pela ... de continuidade da prestação laboral da signatária à distância, sedeadada em ... ou noutra qualquer local que considerasse a residência da requerente e do respetivo agregado familiar, sem que, todavia, se renuncie, por via do presente requerimento de teletrabalho, ao exercício legítimo de todo e qualquer direito.*

*Sem prejuízo de todo o exposto e à laia de conclusão, com a finalidade de tomada de posição preliminar à comunicação subscrita pelo Sr. Diretor de Recursos Humanos, Exmo. Sr. ..., com data de 15.11.2019, entregue em mão à signatária, em 18.11.2019, pela sua hierarquia mais imediata, cumpre assinalar, para os devidos e legais efeitos, que a ordem em causa tem inerente um prejuízo sério objetivo para a signatária, nomeadamente porque implicará uma deslocação diária de cerca de 5 horas em transportes públicos (ida e volta), considerando o local de residência da signatária, o edifício ... onde se deverá apresentar e os transportes públicos disponíveis para o efeito, com um colossal impacto ao nível da sua organização familiar e acompanhamento dos seus filhos menores (a deslocação do local de trabalho para ... implica que a signatária se ausente de casa com os filhos ainda a dormir e regresse já em período de descanso), implicando uma profunda alteração no plano familiar e pessoal da signatária e respetivo agregado familiar.*

***Em síntese, requer-se o deferimento da prestação laboral em regime de teletrabalho, para o que se aguarda uma tomada de posição célere."***

*Nota de Rodapé: 1 Com o Assunto: "Encerramento do .../Transferência de Local de Trabalho", que se transcreve parcialmente:*

*"Exma. Senhora,*

*Como é do seu conhecimento, o ..., para o qual foi transferida, a seu pedido, em 15 de junho de 2015, encontra-se em fase de encerramento, a terminar no próximo dia 30 de novembro de 2019.*

*(...)*

*Percorridas as soluções supra indicadas, sem resolução que conforme os interesses de ambas as partes, somos a informar que V. Exa. será transferida para a Direção ..., sita no ..., em consequência da extinção total do Estabelecimento onde presta serviço...*

*Face ao exposto, serve a presente para informar que, após 30 dias da receção desta missiva, deverá apresentar-se ao serviço no ..., na referida morada, em ...".*

*O requerimento aludido foi recebido nos serviços centrais da ... no dia 17.12.2019 – vide doc. n.º 2.*

*Desde então, e com o propósito de obtenção de uma resposta célere sobre o requerimento apresentado, foram efetuadas as seguintes insistências:*

*. Em 6.01.2020, foi reiterado o pedido de teletrabalho apresentado em 16.12.2019; e*

*. Em 10.01.2020 foi solicitada a confirmação de tratamento do assunto – vide docs. n.os 3 e 4.*

*Apenas em 16.01.2020, por e-mail do Exmo. Sr... – da Direção ...– a signatária veio a ser informada de que o pedido estava a ser analisado e de que teria uma resposta tão breve quanto possível.*

*A resposta veio efetivamente a ser conhecida pela signatária a 30 de janeiro de 2020, por meio de e-mail, com o teor que se reproduz de seguida – vide doc. n.º 5:*

*«(...)*

*Recebemos o seu requerimento de 15 de dezembro de 2019, onde vem V. Exa. manifestar vontade de vir a desempenhar a sua atividade laboral na ... em regime de Teletrabalho, nos termos do artigo 166.º n.º 3 do Código do Trabalho, no essencial, com os seguintes fundamentos:*

*. "A ora signatária tem 3 filhos menores, de 7, de 5 e de 2 ano de idade";*

*. "Dispõe a supradita disposição legal que "... o trabalhador com filho 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 patronal disponha de recursos e meios para o efeito";*

*. "Por seu turno, estatui o n.º 2 do citado dispositivo legal que "O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.".*

. “A globalidade da prestação laboral realizada pela ora signatária, isto é, o desempenho das funções que lhe estão atribuídas é realizado em decorrência de trabalho que é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à plataforma ...”;

. “Executa, assim, o geral das suas funções mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sem prejuízo de assegurar a sua presença física em todos os atos em que se mostre necessário, conforme já exposto”;

. “Acresce que, a ... disponibiliza, a um conjunto variado de colaboradores, os meios informáticos (ex. computador portátil, telemóvel, etc...) que lhes permite executar as respetivas funções independentemente do lugar geográfico onde se encontrem”.

Vistos e analisados todos os pontos do requerimento, acima resumidos, somos a informar o seguinte:

No caso em apreço, a trabalhadora, que 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**.

Sem prejuízo da conjetura ora muito bem apresentada por V. Exa, e na máxima consideração pela sua situação laboral e familiar, o foco não poderá deixar de estar na **compatibilidade da atividade desempenhada na ... com o regime do teletrabalho e na existência de meios e recursos que tornem exequível e viável a prestação laboral** nesses mesmos moldes – critérios definidos pelo n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho.

A prerrogativa legal que vem exercer (...) não constitui um direito absoluto, antes tem de ser avaliada e enquadrada de acordo com a atividade em si e com os meios telemáticos disponíveis por parte da empresa, que tornem possível acompanhar e dirigir o trabalho à distância.

(...)

Como é do seu conhecimento o modelo organizacional da ... tem toda a concentração da atividade e respetivos ... em apenas 3 unidades geográficas (... e ...), reconduzindo-se às respetivas estruturas hierárquicas, para efeitos de **adequado controle e monitorização**, impede que haja trabalhadores dispersos noutras unidades.

*A ... atendendo ao argumento da “distância” e da “proximidade do local de trabalho com a área de residência”, propôs a sua transferência para uma agência onde iria desempenhar funções na qualidade de ...*

*– solução que V. Exa. prontamente recusou.*

*(...)*

*Acontece que o teletrabalho representa uma desvantagem significativa para o respetivo ..., considerando a dificuldade da hierarquia gerir e acompanhar o trabalho em equipa, caso se opte por esta forma de “trabalhar”. A interação real é ainda o meio privilegiado de estabelecimento das relações humanas e por consequência das relações laborais.*

*A tudo isto acresce o facto de a ... não dispor dos meios técnicos expeditos de controlo e acompanhamento do trabalho a desempenhar por V. Exa. mesmo que fisicamente colocada numa ...*

*(...)*

*Face ao exposto, serve a presente para a informar no indeferimento, por manifesta insuficiência de recursos e meios e por incompatibilidade com atividade desempenhada, do seu pedido para laborar em regime de teletrabalho.»*

***Ora, após leitura aturada da comunicação de indeferimento da ..., ressaltam imediatamente as seguintes conclusões:***

*i. A ..., não obstante algumas deturpações na sua transcrição do requerimento da signatária de 15.12.2019, como é mais significativamente patente em sede do seu ponto iii. (alterando as idades dos filhos menores àquela data), não refutou, nem de forma geral, nem muito menos de forma especificada, os pontos i. a x. do sobredito requerimento da signatária de 15.12.2019, pelo que admitiu, por confissão, o teor dos factos, aliás verdadeiros, então articulados pela signatária, e bem assim os seus legais efeitos, a saber os que de seguida mais precisamente se transcreve:*

*“i. Dispõe a supradita disposição legal que “... o trabalhador com filho 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 patronal disponha de recursos e meios para o efeito” – itálico nosso.*

*ii. Por seu turno, estatui o n.º 2 do citado dispositivo legal que “O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.”.*

- iii. A ora signatária tem 3 filhos menores, de 6, de 4 e de 1 ano de idade (vide Assento de Nascimento em anexo, da filha menor de 1 ano – doc. n.º 1).
- iv. A globalidade da prestação laboral realizada pela ora signatária, isto é, o desempenho das funções que lhe estão atribuídas é realizado em decorrência de trabalho que lhe é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à plataforma ..., onde ... nos quais é mandatária da ...
- v. Apesar de integrada, desde o seu ingresso na ..., no ..., a sua prestação laboral consistiu quase exclusivamente na .../assuntos integrados em outros ..., destacando-se o ... para o qual vem desenvolvendo maioritariamente, desde setembro de 2018, as funções que lhe estão cometidas.
- vi. Com carácter pontual, mas efetivo, colabora com outros ... da própria ..., designadamente assegurando a realização de ... pela ... no âmbito de ..., representação em ... e colaboração genérica em assuntos que lhe são conferidos para tratamento na área geográfica do distrito de ...
- vii. Frequentemente colabora, ainda, com a Direção ..., assegurando o geral das ... com lugar no distrito de ... (designadamente, ..., ... e ...) e ainda ...
- viii. Esteve sempre disponível e, de resto, realizou inúmeras deslocações no desempenho da sua atividade profissional, colocando à disposição da ... os “seus” meios de locomoção (veículo automóvel), até porque é sabido que a deslocação às ... que assegura não teria efetividade sem recurso a este meio de transporte.
- ix. Colaborou com a ... entre junho de 2016 e agosto de 2017 no exercício de funções de coordenação de ..., com deslocações semanais pontuais, sempre em uso de veículo automóvel “próprio”, assegurando o restante do serviço através de ..., invariavelmente com recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação.
- x. Executa, assim, o geral das suas funções mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sem prejuízo de assegurar a sua presença física em todos os atos em que tal se manifeste necessário, conforme já exposto.”.
- ii. Ao não contraditar a referida matéria, a ... confirmou, assim, que:
- . O geral das funções desempenhadas pela signatária é executado por recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação;
  - . O desempenho das mesmas é realizado em decorrência de trabalho que lhe é distribuído por meio de e-mail e ainda por acesso à plataforma ...;

. Apesar de integrada até 18.12.2019, inclusive, no ..., desde o seu ingresso na ..., a prestação laboral da signatária consistiu quase exclusivamente na .../assuntos integrados em outros ..., destacando-se o ... para o qual vem desenvolvendo maioritariamente, desde setembro de 2018, as funções que lhe estão cometidas;

. A signatária colabora com outros ... da própria ..., Direção onde está inserida;

. A signatária colaborou com a Direção de ..., tendo assegurado o geral das ... com lugar no distrito de ... (designadamente, ..., ... e ...) e ainda ..., até 30.11.2019;

. A signatária colaborou com a ... entre junho de 2016 e agosto de 2017 no exercício de funções de coordenação de ..., com deslocações semanais pontuais, sempre em uso de veículo automóvel "próprio", assegurando o restante do serviço através de ..., invariavelmente com recurso ao uso de tecnologias de informação e de comunicação.

iii. A ... resume a fundamentação do indeferimento do teletrabalho, requerido pela signatária, à suposta dificuldade de controlo e monitorização, o que na sua singela interpretação do artigo 166.º, n.º 3 do CT é fundamento cabal e suficiente para determinar o indeferimento do pedido de teletrabalho. Todavia,

iv. Faz uma interpretação enviesada da lei, que restringe a legalidade da recusa de teletrabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º do CT, às alegadas incompatibilidade da atividade desempenhada e ausência de recursos e meios para o efeito.

Ora, como ficou patente e não foi, de resto, validamente refutado pela ... na sua resposta de indeferimento, pela evidente ausência de argumentação substantiva consistente, a atividade desenvolvida pela signatária é perfeitamente compatível com o regime do teletrabalho, bastando, para tal, que a ... faculte à signatária um computador portátil e lhe assegure o acesso a um conjunto de aplicativos internos acessíveis à área de ..., exemplificativamente, ao Sistema de Gestão ..., à Plataforma ..., ao ..., e outros que, em concreto, se reputem convenientes.

Sendo de evidenciar que a ... tem já um conjunto alargado de prestadores de serviços ... (...) que asseguram a ..., com acesso aos aplicativos internos da ..., diretamente dos respetivos escritórios avençados.

*Acréscimo que, a dificuldade de “monitorização e controlo”, in casu, do trabalho a ser desenvolvido à distância, em casa, pela signatária, para além de não constituir um argumento juridicamente previsto na lei para fundamentar a recusa da prestação de teletrabalho, **apresenta-se, igualmente, como um falso argumento**, senão vejamos:*

*O próprio Código do Trabalho prevê que o empregador possa fazer visitas ao domicílio do trabalhador, tendo por objeto o controlo da atividade laboral entre as 9h e as 19h, pelo que a ... poderá sempre, querendo, usar este meio direto de controlo da atividade laboral.*

*Sem embargo do sobredito, impõe-se evidenciar que ao longo dos quase 5 anos ao serviço da ..., a “monitorização” do trabalho da signatária foi quase sempre efetuada à distância, uma vez que a generalidade do trabalho por si produzido não passava sequer pela hierarquia mais imediata, com lugar em ... Sendo que, ao longo do referido período, e com especial enfoque no período em que a signatária desempenhou funções de coordenação do ..., não foi nunca questionado o “controlo e monitorização” da atividade desempenhada, tendo o exercício da mesma decorrido normalmente e sem qualquer tipo de interferência.*

*Ademais, no momento digital em que nos situamos, esse controlo é efetivamente alcançado por um conjunto de vias e meios que a ... usa, mas, convenhamos, agora omite, de forma a iludir o intérprete, **de que são meros exemplos o contacto por telefone fixo ou móvel, as videochamadas, o uso do ... (serviço de mensagens interno da ..., que permite o contacto imediato entre os colaboradores), a verificação do estado online do trabalhador via Skype interno da ..., para além de outras tantas formas de controlo e monitorização que podem ser definidas, em concreto, com a signatária.***

*Ao supradito, acrescerão ainda todos os mapas diários, semanais e mensais que a ... coloca em circuito, para o respetivo preenchimento dos vários intervenientes, usados justamente para “monitorização” e acompanhamento dos ... e do trabalho desenvolvido.*

*Sem se olvidar que o meio mais expedito de “monitorizar” o trabalho individual desenvolvido pelo ..., ..., ... e afins, passa por fazer uma recolha de informação via aplicativo ..., onde devem ser inseridas a generalidade das intervenções dos vários intervenientes.*

*De modo que, quando se diz na comunicação de indeferimento de teletrabalho, **que o “controlo e monitorização” impede que haja trabalhadores dispersos noutras unidades, tal sintetiza a opacidade dos argumentos da ... nesta matéria, como, de resto, ficou abundantemente demonstrado.** Reflexo disso é, justamente, o facto de a signatária, durante os quase 5 anos em que está integrada na ..., nunca ter presenciado o “controlo e monitorização” de que a ... se arroga, nesta fase, nos termos em que o faz, para alicerçar o indeferimento da prestação laboral em regime de teletrabalho.*

*Reforça-se, portanto, em abono da verdade, que o que a signatária vem fazendo desde que integra a ... (i.e., desde 15.06.2015), se resume a trabalho à distância, com a inerente autonomia técnica, embora sujeito a orientações superiores por intervenientes dispersos geograficamente, prestadas ora por e-mail, por telefone, por correio interno, etc.*

*Sem se poder ignorar, além do já referido, que a signatária vem manifestando e continua, de resto, a declarar, a sua disponibilidade para **deslocações pontuais** ao ..., para definição, “monitorização e controlo” da atividade.*

*É também, portanto, com enorme estupefação que se observa o argumento de que mesmo que fisicamente colocada numa ..., a ... não dispõe dos meios técnicos expeditos de controlo e acompanhamento do trabalho desempenhado.*

***Sendo, pois, o momento oportuno, para se questionar como tem sido possível, designadamente, o desempenho de funções técnicas por ... e ..., de duas trabalhadoras afetas à ..., sediadas fisicamente no espaço físico da ... e com hierarquia direta no ...?!***

***Mais, como foi possível a prestação de atividade laboral por trabalhadora afeta ao ... a partir de ..., desde 2017, e com a hierarquia direta no ..., sabendo-se que em ... não existe, desde então, qualquer estrutura de ..., mas presentemente apenas duas trabalhadoras a desempenhar a sua atividade diretamente de ... para ... sediado no ...?!***

***Interrogando-se, também, o porquê de haver na ... e como se controlam e “monitorizam” os casos dispersos de trabalho à distância, alguns do conhecimento direto da signatária, em funções inclusivamente sem autonomia técnica, como sucede no ... local, onde a signatária esteve em funções até ao dia 17.12.2019), onde uma trabalhadora afeta ao ..., sediado em ..., desempenha funções administrativas através de ...?!***

*Sem embargo do expendido, cumpre ainda referir que o trabalho em equipa, de matriz esporádica, aliás quase inexistente nas funções desempenhadas pela signatária, abarca, quando praticado, diversos . na própria ..., nunca tendo sido apontado o fator de dispersão geográfica como impeditivo ou dissuasor do mesmo. Com efeito, as situações pontuais que, de alguma forma, requerem a intervenção de mais de que um sujeito, são perfeitamente articuladas à distância, mediante a intervenção individualizada de cada sujeito.*

*Tudo sopesado e demonstrado, argumentos não escasseiam, sim, e que fundamentam consistentemente a compatibilidade da atividade desempenhada pela signatária com a possibilidade de prestação de teletrabalho.*

*Dispondo a ..., como ... que se assume e apregoa, que está com o ... sem o ... ter de ... ("..." in ... - vide doc. n.º 6), mais do que os recursos e meios necessários e suficientes para o efeito, não fosse, também, contar no seu quadro com 7503 colaboradores, segundo números de Junho de 2019.*

*Anota-se, a título meramente acessório, que a signatária tem, desde a sua entrada na ..., obtido uma avaliação de desempenho sempre muito positiva, nomeadamente no que diz respeito às competências técnicas e de autonomia, sendo que no último ano até agora avaliado (ano de 2018), alcançou uma avaliação de desempenho: COM POTENCIAL ao nível das competências, objetivos ACIMA DO ESPERADO e objetivos de contributo individual ACIMA DO ESPERADO. Tendo sido premiada, no ano de 2019, com os incentivos previstos para a sua categoria/função em decorrência da avaliação assinalada – vide doc. n.º 7.*

*Em face de tudo o exposto, para apreciação do assunto em referência, a signatária remete para o teor supra reproduzido do requerimento apresentado junto da respetiva entidade empregadora, para a carta de resposta recebida e para todos os argumentos dissecados ao longo do presente documento, reforçando que as funções que lhe estão atribuídas e consequentemente a atividade por si desempenhada é suscetível de ser prestada em regime de teletrabalho, porquanto é desempenhada por recurso a tecnologias de informação e comunicação, em tudo que não dependa de presença em ... e afins, para as quais, aliás, continua inteiramente disponível, não colocando, de resto, em causa qualquer deslocação que seja inerente aos*

*assuntos/processos que lhe são cometidos, dentro do quadro de procedimentos vigente na ...*

*O quadro factual narrado sintetiza de forma translúcida uma conduta, pela ..., que fere princípios constitucionais de proteção na parentalidade e de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal da signatária, princípios estes plasmados, designadamente, nos artigos 59.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa e, de resto, na legislação especial do trabalho – Código do Trabalho, artigo 127.º, n.º 3.*

**. Constituição da República Portuguesa**

*- Artigo 59.º, n.º 1, alínea b): "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.";*

*- Artigo 68.º, n.º 1: "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."*

**. Código do Trabalho**

*- Artigo 127.º, n.º 3: "3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal."*

***A conduta da ... colide ainda com a regulamentação europeia em matéria de políticas familiares, que promovem e dignificam o acesso a modelos flexíveis de trabalho que permitam a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais.***

*Pelo que, neste particular, também não pode deixar de ser questionada a afirmação da ..., ínsita na sua comunicação de indeferimento do teletrabalho, onde refere a máxima consideração pela situação laboral e familiar da signatária, quando a própria ... através da área de recursos humanos se apresentou, em reunião havida com a signatária, no dia 11.11.2019, pelas 14h30, no ... (vide doc. n.º 8), na posse de horários de transportes públicos entre a ..., vila mais próxima da residência da signatária, e ...*

*Tendo, na reunião aludida, sido sugerida a deslocação diária da signatária para ..., com saída da ... para as ... às 06h40 da manhã, e das ... de autocarro*

*que apanharia entre as 7h15 e as 7h30, com um trajeto que a faria ter de se deslocar 1.º de veículo próprio (de casa até à vila ...), 2.º em 2 autocarros, 3.º através da rede ... em ... (usando duas linhas) e 4.º), por fim, mediante deslocação a pé até ao ... da ..., na ..., para poder apresentar-se ao serviço às 9h00 da manhã.*

*Tudo somado, com o dispêndio mínimo diário de 5h00 (cinco horas) em transportes coletivos, não obstante o conhecimento do contexto pessoal e familiar da signatária, com 3 filhos menores e de tenra idade.*

*É, pois, inequívoco que em todo este processo não existiu qualquer tipo de consideração pela situação pessoal e familiar da signatária, visando uma postura fortemente rígida do empregador em todo o processado, por um lado, uma situação já parcialmente conseguida de esgotamento emocional da trabalhadora, por outro, sendo legítimo perguntar se, porventura, a ... prossegue a finalidade de provocar na signatária a vontade de ela própria, pôr termo à relação laboral de 12 anos.*

*Reflexo do que se acaba de descrever, é justamente a proposta apresentada e confirmada na comunicação de indeferimento de teletrabalho pela ..., de transferência da signatária para a ... em funções ..., de categoria mais baixa em ambiente de ..., com a manifesta despromoção e desvalorização subjacente, e a eventual inadaptação funcional, não podendo a ... deixar de antever a óbvia recusa de uma tal proposta, e bem assim a cessação da relação laboral, mediante a implementação da opção de adesão da signatária a um programa vigente de Rescisão por Mútuo Acordo, já com aprovação prévia caso a signatária ao mesmo aderisse.*

*Perante tudo o exposto, a signatária requer a apreciação, pela CITE, da posição assumida pela ... de indeferimento do requerido teletrabalho, para o que a signatária prestará todas as informações/esclarecimentos que se mostrem ainda necessários, mais requerendo que a CITE adote as recomendações que repute adequadas à situação sub judice, em particular emitindo a recomendação à ... para que disponibilize a prestação laboral da signatária em regime de teletrabalho, pelos fundamentos para o efeito expendidos. (...)*

*A trabalhadora juntou os seguintes documentos:*

- *Doc. n.º 1: Requerimento de teletrabalho (que a entidade empregadora tem conhecimento);*
- *Doc. n.º 2: Aviso de receção do requerimento de teletrabalho;*
- *Doc. n.º 3: E-mail enviado para a ... em 6.01.2020 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);*
- *Doc. n.º 4: E-mail enviado para a ... em 10.01.2020 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);*
- *Doc. n.º 5: E-mail recebido da ... (...), de 16.01.2020 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);*
- *Doc. n.º 6: Print screen site ...;*
- *Doc. n.º 7: Ficha individual contendo avaliação desempenho (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);*
- *Doc. n.º 8: E-mail recebido da ... (...), de 6.11.2019 (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento);*
- *Doc. n.º 9: Documentação trocada na sequência da comunicação de encerramento do... (a entidade empregadora tem conhecimento do teor do documento).*

**ACRESCE AINDA QUE A TRABALHADORA QUEIXOSA EM 06.05.2020, VEIO INFORMAR QUE:**

*"(...) Na sequência do contacto telefónico mantido, informo que, no momento atual, a maioria, se não a globalidade, dos colaboradores da ... que integram a minha Direção ... se encontram a desempenhar as suas funções em regime de teletrabalho.*

*Anoto, inclusive, que mesmo em ambiente de ..., que pressupõe o contacto com os clientes/público em geral, existem colaboradores da ... em regime de teletrabalho. (...)"*

- A trabalhadora juntou print screen de revista de imprensa interna da ..., donde se destaca a seguinte informação:

*"(...) a sede ..., tem dois terços dos funcionários a trabalhar em regime de teletrabalho (...) estiveram a trabalhar no ... cerca 1500 das cerca de 4200 das que habitualmente ali trabalham (...). A passagem dos funcionários a teletrabalho faz parte do plano de contingência da ... (...)"*

*Ora, face ao exposto pela trabalhadora, cumpre referir que o regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho está previsto no artigo 166.º do Código do Trabalho, determinando o n.º 3 desse normativo legal que, 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, estabelecendo o n.º 4 da mesma disposição legal, que o empregador não pode opor-se ao pedido do/a trabalhador/a.*

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

**1.4.** Por ofício datado de 22.05.2020 a entidade empregadora respondeu da seguinte forma à queixa apresentada pela trabalhadora:

*"(...)"*

**V. Processo 2324-QX/2020 – Queixa trabalhadora ...**

*Acusamos a receção da vossa missiva datada de 07 de maio p.p., sobre o assunto em epigrafe, que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Naturalmente, a ... não refuta factos provados por documentação ou que são do nosso conhecimento, pelo que os elementos quanto à situação pessoal e familiar da trabalhadora não foram postos em causa.*

*No entanto, e como ponto prévio, cumpre dizer que, atualmente, os filhos da colaboradora têm, respetivamente, 7, 5 e 2 anos, perfazendo a filha mais nova 3 anos a 19 de dezembro de 2020.*

*A tónica e fundamento da recusa, por parte da ..., de prestação da atividade da trabalhadora ... em regime de teletrabalho está - e sempre esteve - na compatibilidade da atividade desempenhada na ... com o regime do teletrabalho e na existência de recursos e meios que tornem exequível a prestação laboral nesses mesmos moldes - critérios definidos pelo n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho.*

*Ora, salvo melhor opinião, é a entidade empregadora, a quem cabe definir, instruir, dirigir, orientar, controlar e avaliar o trabalho da trabalhadora, que pode aferir se determinada atividade é compatível com o regime do teletrabalho e se existem recursos e meios para a tornar exequível.*

*Conforme referido na nossa comunicação à trabalhadora de 22 de janeiro p.p., a Direção onde a trabalhadora se encontra colocada - a ... - concentra atualmente toda a atividade em três unidades geográficas (... , ... e ...), reconduzindo-se às respetivas estruturas hierárquicas.*

*Para garantir o adequado controle e monitorização do trabalho, designadamente por parte da hierarquia, não poderá haver trabalhadores dispersos por outras unidades ou localizações. Bem sabe a trabalhadora que enquanto esteve na ... foi sempre acompanhada presencialmente no desempenho das suas funções pela sua hierarquia direta, o que se pretende que continue a suceder na sua nova colocação.*

*Relativamente ao ..., a que V. Exas. fazem referência na vossa carta, foi criada uma dependência do ..., constituído por uma coordenadora adjunta, 2 assistentes e 1 advogada, estando, assim, assegurada uma estrutura.*

*Naturalmente que não nos pronunciamos, nesta sede, sobre outros exemplos trazidos à colação na carta de V. Exas., relativos a outras situações de trabalhadores, com outras funções e integrados noutras Direções, pois o que está em causa é avaliar se a prestação da atividade em regime de teletrabalho é exequível no caso da trabalhadora ..., e não se é exequível para os restantes cerca de 7 mil trabalhadores da ...*

*Por outro lado, é um facto que no exercício da sua atividade, designadamente dentro do âmbito do ..., a trabalhadora tem de utilizar diversas plataformas*

*informáticas, a que pode aceder em qualquer local que disponha de acesso à internet.*

*Mas já não corresponde à verdade que o geral das suas funções seja executado por recurso às tecnologias de informação e comunicação, porquanto o exercício das tarefas ... abrange muitas outras tarefas inerentes à ..., designadamente a interação com outros ... da ... e a realização de reuniões com ... e ...*

*Nem se diga que os prestadores de serviços ... da ... (... ou em prática individual) prestam os seus serviços a partir dos respetivos escritórios, pretendendo-se equiparar esta situação à da trabalhadora ..., porquanto a ... não define, instrui, dirige, orienta, controla ou avalia o desempenho profissional dos ... Não se pode equiparar situações que são objetivamente distintas, quer juridicamente, quer de facto.*

*Finalmente, no que concerne à circunstância de atualmente existem muitos trabalhadores da ... em trabalho à distância (e não em teletrabalho, uma forma de prestação laboral sujeita a um regime jurídico e formalismos próprios, designadamente a sujeição do contrato a forma escrita), recordamos, em primeiro lugar, que, conforme será do vosso conhecimento, tal situação foi imposta pela legislação que estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à pandemia da COVID-19, sendo uma situação transitória, no contexto da referida pandemia, o que difere, e muito, do regime pretendido pela trabalhadora, que é de teletrabalho de forma permanente.*

*Não estivesse a trabalhadora ausente por doença há mais de cinco meses e também ela estaria agora a exercer – temporariamente – as suas funções à distância.*

*Não obstante, e pese embora as profundas alterações vivenciadas por todos nos tempos recentes, em virtude da pandemia da COVID-19, as razões para a recusa da implementação do regime de teletrabalho da trabalhadora mantêm-se atuais.*

*Face ao exposto, reiteramos que os requisitos previstos na norma supra citada não se encontram preenchidos, por manifesta insuficiência de recursos e meios e por incompatibilidade com atividade desempenhada. (...)"*

1.5. Por ofício datado de 02.06.2020, sob o n.º 1116/2020, através de correio eletrónico, foi a trabalhadora notificada da resposta da entidade empregadora.

1.6. Em 09.06.2020, por correio eletrónico, veio a trabalhadora responder ao contraditório da entidade empregadora, o que fez nos termos a seguir transcritos:

*"(...) ..., 9 de Junho de 2020*

*Via correio eletrónico para [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)*

**Assunto:** *Proc. n.º 2324-QX/2020 – V/ofício 1116/2020, de 2.06.2020*

*..., NIF ..., titular do Cartão de Cidadão n.º ..., residente em ..., trabalhadora da ... (doravante apenas ...), na categoria de ..., Função ..., com o n.º de funcionária ..., colocada na Direção de ...*

*Notificada do teor da resposta da sua entidade empregadora (doravante apenas ...), no âmbito do processo em referência, e para, querendo, em 10 dias úteis dizer o que tiver por conveniente,*

*Vem exercer a faculdade que lhe foi concedida, conforme passa a expor, a saber:*

*i. O argumentário oferecido pela ... não é suscetível de colocar em causa o direito ao teletrabalho consignado no artigo 166.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Com efeito,*

*ii. Apesar da tónica que aduz na tentativa malograda de pôr em causa a evidente compatibilidade das funções desempenhadas pela signatária com o teletrabalho, é a própria ... que acaba por admitir que a atividade desempenhada pela signatária é compatível com o regime de teletrabalho, senão vejamos.*

*iii. Depois de discorrer que o que agora qualifica como "trabalho à distância" ocorreu por força de legislação imperativa ["tal situação foi imposta pela legislação que estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à pandemia da COVID-19, sendo uma situação transitória, no contexto da referida pandemia, o que difere, e muito, do regime pretendido pela trabalhadora, que é de teletrabalho de forma permanente"], admite que se a signatária não estivesse "ausente por doença há mais de cinco meses e*

*também ela estaria agora a exercer – temporariamente – as suas funções à distância.”.*

iv. **Olvida, no entanto, a ... que o trabalho que denomina, erradamente, de “trabalho à distância” (que em bom rigor consistiria, por exemplo, na prestação do trabalho noutra local físico pertencente à entidade empregadora e que, aliás, foi por diversas vezes sugerido pela signatária como solução para a sua situação – solução que, inclusive, já vinha sendo posta em prática, e que não era teletrabalho) foi designado, pela legislação avulsa no âmbito do estado de emergência de, “teletrabalho”, regime este que ditou que só “É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.”.**

*v. Ora, como se vê, também aqui a legislação excecional manteve o princípio vigente no Código do Trabalho, que impõe a compatibilidade do teletrabalho com as funções desempenhadas pelo trabalhador, pelo que, a ..., ao admitir expressamente que se a signatária estivesse ao serviço estaria a exercer temporariamente as suas funções à distância (pretendendo a ..., com tal dúbia nomenclatura, referir-se ao regime de TELETRABALHO), **confirma e, pela mesma via, válida que as funções da signatária são compatíveis com o regime do teletrabalho e que dispõe de todos os recursos à disponibilização do mesmo.** Não fosse tal compatibilidade de funções, não se sentiria a ... obrigada à integração da signatária no rol de colaboradores em exercício de “funções à distância” – e que a legislação excecional a que a ... se refere designa, corretamente, de TELETRABALHO – pois que, se verdadeiramente não houvesse a referida compatibilidade, as funções permaneceriam adstritas ao respetivo desempenho no espaço físico do correspondente posto de trabalho na ..., que é desde 19.12.2020 no ..., edifício que sempre se manteve em funcionamento, ainda que residual.*

*vi. Dispondo, como de resto os factos que são públicos o comprovam, de todos os meios suscetíveis de controlar e monitorizar o que bem pretenda saber sobre a prestação laboral desempenhada em regime de teletrabalho, como se discorreu de forma exaustiva no requerimento inicial de intervenção da CITE, quer seja através das ..., através das quais é consultável o registo de todas as ações e interações da signatária no âmbito do desempenho das respetivas funções, quer seja através dos mais variados meios tecnológicos disponíveis.*

vii. Ao que acrescerá ainda, o meio legal colocado à disposição da entidade empregadora, no regime de teletrabalho, para controlo da atividade laboral do trabalhador, previsto no artigo 170.º/2 do CT [2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.], sem que este aspeto represente um argumento válido e impeditivo para travar a aplicação do regime de teletrabalho, em especial o regime imperativo consignado no artigo 166.º, n.º 3.

viii. Em boa verdade, não se vislumbra qualquer diferença entre o regime do teletrabalho previsto no artigo 166.º, n.º 3 do Código do Trabalho e o previsto no âmbito da legislação decorrente da declaração do estado de emergência, no que diz respeito à imperatividade da sua aplicação quando se verifique a existência de compatibilidade funcional (com a nuance de que, no primeiro caso, é o trabalhador quem requer o teletrabalho e, no segundo, é a entidade empregadora quem, em regra, lança mão desse regime [tão imperativo como o que é acionado pelo trabalhador, nos termos do citado artigo 166.º, n.º 3]).ix. Pelo que, na clara ausência de fundamentação adequada a afastar o normativo do artigo 166.º, n.º 3, a ... insiste na narrativa de confundir o intérprete sobre a exequibilidade e a compatibilidade da prestação funcional em regime de teletrabalho, com o que apelida de “controlo e monitorização”, controlo e monitorização esses que desde o ingresso da signatária na ... foram feitos sempre remotamente, pois que a maioria da produção laboral decorrente das funções atribuídas à signatária não passava pelo crivo da hierarquia física sediada em ...

x. Anota-se, de resto, que a estrutura que a ... alega existir em ..., ... e ... para ditar a impossibilidade do regime do teletrabalho por ausência de controlo e monitorização, não representa sequer a estrutura que durante anos a fio permitiu que estruturas de contencioso da ... e outras, espalhadas por todo o país, laborassem apenas com técnicos e administrativos. Com efeito, há que referir que no ingresso da signatária no ..., entretanto encerrado, não havia a apregoada estrutura com coordenação ou coordenação-adjunta, mas antes e apenas uma técnica e quatro assistentes administrativos, sendo que com a

*entrada da signatária passaram então a compor o ... duas técnicas e quatro assistentes.*

*xí. Reforça-se e reitera-se que a signatária exerceu durante mais de um ano funções de coordenação do ... (embora mantendo também nesse período a categoria de ...], com deslocações semanais pontuais a ..., sem que lá estivesse presente qualquer hierarquia direta da signatária e sem que esse argumento tenha sido alguma vez suscitado, muito menos como impeditivo ao exercício das funções que lhe foram cometidas, desempenhadas de forma deslocada do seu ... formal, sito em ...*

*xii. Ademais, impõe-se renovar que a signatária, não obstante o teletrabalho requerido, sempre se prontificou para deslocações pontuais a ..., para eventual planificação de trabalho, presença em reuniões internas ou com clientes – disponibilidade que mantém – muito embora não possa deixar de salientar que ao longo dos cinco anos em que está na ... apenas esteve presente em cinco reuniões com clientes da ..., entre clientes afetos ao ..., ao ... e ao ..., quando na estrutura orgânica da ... se encontrava colocada no ...*

*xiii. Reuniões essas que tiveram lugar entre ..., ... e ..., quando o local do seu órgão de estrutura, repita-se, se encontrava sediado em ...*

*xiv. Já no que diz respeito a reuniões com escritórios de advogados, elas são, ao que conhece, inexistentes, pois pelo menos nunca foi do conhecimento da signatária a existência de reuniões de ... com escritórios avançados nos termos em que a ... invoca no exercício do direito do contraditório, sendo os contactos necessários tramitados por via eletrónica e por meio de telefone. Sem prejuízo, também para a sua hipotética realização estará assegurada a presença da signatária, sempre que impreterível.*

*xv. Sem prejuízo do sobredito, cumpre realçar que dos contactos mantidos com colegas da ... ao longo do período da pandemia COVID 19, nomeadamente com funções idênticas ou equiparadas às da signatária, não foi nunca reportada qualquer dificuldade provocada pelo regime de teletrabalho instituído na ... no âmbito da referida pandemia, antes tendo sido invariavelmente evidenciados os bons resultados do teletrabalho instituído e o reconhecimento dos resultados alcançados neste mesmo período.*

*xvi. Pelo que, em conclusão, é manifesto que o pedido de teletrabalho formulado junto da ...: (i) enquadra-se ao abrigo da legislação abonada (artigo 166.º, n.º 3 do CT); (ii) é, obviamente, transitório e contido no tempo (pois*

*que o regime prevê a obrigatoriedade do teletrabalho, quando as funções sejam compatíveis, para trabalhador com filho com idade até aos 3 anos), e (iii) sendo a atividade e função na ... compatíveis com a prestação de teletrabalho (aliás, como a prática generalizada em tempos de COVID 19 o veio a confirmar no domínio interno da ...).*  
*Com os melhores cumprimentos, (...)"*

## **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 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, reforça 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).

**2.5.** Reforça ainda 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, no seu considerando 40 que “Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão.”

**2.6.** Afere-se igualmente da Diretiva supra referida a preocupação de que “A aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades exige uma proteção judicial adequada dos trabalhadores contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis decorrentes de queixa ou de processo relativo aos direitos previstos na presente diretiva. É possível que as vítimas sejam dissuadidas de exercer os seus direitos devido ao risco de retaliação, pelo que deverão ser protegidas contra qualquer tipo de tratamento desfavorável sempre que exerçam os direitos previstos na presente

diretiva. Tal proteção é particularmente importante no caso dos representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções.” (considerando 44).

**2.7.** Nos termos do disposto na al. f) da Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, entende-se por “Regimes de trabalho flexíveis», a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho.”

**2.8.** Nos termos do disposto no artigo 9.º da Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, “1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação de cuidados. A duração dos regimes de trabalho flexíveis pode estar subordinada a uma limitação razoável. 2. Os empregadores devem tomar em consideração e atender esses pedidos de regimes de trabalho flexíveis referidos no n.º 1 num prazo razoável, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. Os empregadores devem justificar a recusa de um tal pedido ou qualquer adiamento da aplicação desses regimes.”

**2.9.** No âmbito da legislação nacional, 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.

**2.10.** Nos termos do disposto no nº 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.

**2.11.** E o empregador não pode opor-se ao pedido do/a trabalhador/a – cfr. n.º 4 do citado artigo 166.º.

**2.12.** Constitui contraordenação grave a violação do disposto no referido n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho.

**2.13.** Por outro lado, o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho determina que à entidade empregadora compete a obrigação de proporcionar ao trabalhador e à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

**2.14.** Importa aludir ainda que, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, na elaboração do horário de trabalho, o empregador, deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

**2.15.** Ora, da conjugação do n.º 3 do artigo 127.º do CT com a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, afere-se que resulta como um dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação.

**2.16.** Por outro lado, também a Constituição da República Portuguesa (CRP), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às 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.

**2.17.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre

igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

**2.18.** É importante referir que, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, “(…) 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. (…)” (sublinhado nosso)

**2.19.** É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

**2.20.** Assim, através destes normativos o Código do Trabalho consagra o essencial do regime vigente sobre igualdade e não discriminação, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e passou-se a prever, expressamente, o direito à indemnização como decorrência de ato discriminatório – artigo 28.º do Código do Trabalho.

**2.21.** 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).

### **III – ANÁLISE**

**3.1.** No caso em apreço, a trabalhadora tem uma filha com idade inferior a 3 anos, tendo, desta forma 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, que em dezembro de 2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora, a modalidade de trabalho em regime de teletrabalho e que em janeiro de 2020, a entidade empregadora informou a trabalhadora que se encontrava a analisar o requerido.

**3.3.** Queixa-se ainda a trabalhadora de ter conhecimento de outros trabalhadores/as que desempenham as suas funções em regime de teletrabalho, não apenas atualmente em tempos da pandemia COVID-19, mas antes de tal circunstância ocorrer.

**3.4.** Efetuado o contraditório com a entidade empregadora, vem esta, informar que a atividade desempenhada pela trabalhadora poderá ser desenvolvida em regime de teletrabalho e desde que existe a capacidade de colocar os meios técnicos para garantir o desempenho da função em regime de teletrabalho.

**3.5.** Alude ainda a entidade empregadora que é *a entidade empregadora, a quem cabe definir, instruir, dirigir, orientar, controlar e avaliar o trabalho da trabalhadora e que pode aferir se determinada atividade é compatível com o regime do teletrabalho e se existem recursos e meios para a tornar exequível.*

**3.6.** Ora, analisado o caso concreto, cumpre referir que, se, por um lado, a entidade empregadora confirma que, a trabalhadora, no exercício da sua atividade e no âmbito do mandato judicial tem de *utilizar diversas plataformas informáticas, a que pode aceder em qualquer local que disponha de acesso à internet*, por outro lado, refuta a argumentação da queixosa, porquanto, segundo a entidade empregadora, a generalidade das funções desempenhadas não são executadas por recurso a tecnologias de informação e comunicação, uma vez que é necessário a interação com outros órgãos pertencentes à estrutura da entidade empregadora, bem como a realização de reuniões com clientes e escritórios de advogados.

**3.7.** Contradita ainda a entidade empregadora o argumento da trabalhadora no que respeita à existência de haver outros trabalhadores/as a desempenharem funções em regime de teletrabalho, referindo que *“(…) Naturalmente que não nos pronunciamos, nesta sede, sobre outros exemplos trazidos à colação na carta de V. Exas., relativos a outras situações de trabalhadores, com outras funções e integrados noutras Direções, pois o que está em causa é avaliar se a prestação da atividade em regime de teletrabalho é exequível no caso da trabalhadora ..., e não se é exequível para os restantes cerca de 7 mil trabalhadores da ... (…)*

**3.8.** Referindo ainda quanto a este ponto que no que respeita ao momento atual e à *circunstância de atualmente existirem muitos trabalhadores da ... em trabalho à distância (…)* tal situação foi imposta pela legislação que estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à pandemia da COVID-19, sendo uma situação transitória, no contexto da referida pandemia, o que difere,

*e muito, do regime pretendido pela trabalhadora, que é de teletrabalho de forma permanente. Não estivesse a trabalhadora ausente por doença há mais de cinco meses e também ela estaria agora a exercer – temporariamente – as suas funções à distância.*

**3.9.** Ora, face à argumentação aduzida pela entidade empregadora e, tendo em conta que, numa situação de pandemia provocada pela COVID-19, a trabalhadora, caso estivesse no exercício das suas funções, facto alegado pela entidade empregadora, poderia desenvolver a sua atividade em regime de “trabalho à distância”, que mais não é que um regime de teletrabalho, diferindo apenas na sua formalização, porquanto o regime de teletrabalho obriga a que o contrato seja reduzido a escrito, o certo é que, afigura-se que a própria entidade empregadora reconhece a existência das tecnologias de informação e de comunicação, ao afirmar que “ (...) *Não estivesse a trabalhadora ausente por doença há mais de cinco meses e também ela estaria agora a exercer – temporariamente – as suas funções à distância. (...)*”

**3.10.** Ainda assim, dir-se-á que, foi referido pela trabalhadora que, mesmo que no decorrer das funções da trabalhadora, esta necessitasse de se fazer deslocar a ... ou, para reuniões com as chefias ou, com clientes, é possível aferir, que a queixosa se encontrava disponível para tal circunstância.

**3.11.** Quanto ao argumento da entidade empregadora não fazer quaisquer comentários a outras hipotéticas situações de outros/as trabalhadores/as, cumpre referir que, do alegado pela trabalhadora e pela própria entidade empregadora, afigura-se que outros/as trabalhadores/as desempenham as suas funções em regime de teletrabalho. Desta forma, cumpre referir que incumbia à entidade empregadora demonstrar que os/as restantes trabalhadores/as que desempenham funções em tal regime, têm funções distintas, devendo demonstrar o motivo pelo qual a estes/as é possível atribuir o regime de teletrabalho, facto é que, tal demonstração não foi feita.

**3.12.** Desta forma, cumpre ainda referir que, se afigura que a trabalhadora queixosa poderá ser vítima de discriminação face à sua situação familiar, porquanto a entidade empregadora não demonstrou e entende que não tem de demonstrar os motivos pelos quais, atentas as funções desempenhadas, a queixosa tem um tratamento diferenciado em relação aos/às demais trabalhadores/as que desempenham funções em regime de teletrabalho.

**3.13.** Ademais, não se compreende que, face ao alegado pela entidade empregadora e pela trabalhadora, a entidade empregadora entenda e tenha notificado a trabalhadora do indeferimento do seu requerimento alegando manifesta insuficiência de recursos e meios, que sempre resulta não demonstrada.

**3.14.** É certo que, no ofício remetido à CITE, em que faz um histórico do processo da trabalhadora, bem como das suas funções e locais de trabalho, 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.

**3.15.** 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 *“Não estivesse a trabalhadora ausente por doença há mais de cinco meses e também ela estaria agora a exercer – temporariamente – as suas funções à distância.”*.

**3.16.** Cumpre ainda referir que, pelo facto de a entidade empregadora, ser uma entidade com ..., tem um dever acrescido e a obrigação de desenvolver uma política na qual seja implementada a promoção de medidas de conciliação

da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, o que se afigura que não foi o caso.

**3.17.** Assim, não pode a entidade empregadora opor-se ao pedido da trabalhadora, tendo esta uma filha com menos de 3 anos de idade e é demonstrado que tal regime 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 à entidade empregadora ..., com a receção do presente parecer, permita à trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, e que informe da regularização da situação no prazo de dez dias úteis.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE JULHO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL**