

PARECER Nº 416/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à oposição do direito ao exercício da actividade em regime de teletrabalho a trabalhadora a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos das disposições conjugadas do art.º 57º, nºs 5 e 6 e do art.º 166º-A, nº 6, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na redacção dada pela Lei nº 83/2021, de 06/12.

Processo n.º 1909-TCI/2022/MB

I – OBJETO

1.1. Em 02.06.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ... pedido de prestação de trabalho em regime de teletrabalho apresentado pela trabalhadora ..., da carreira de Técnico Superior, para efeitos da emissão de parecer, nos termos das disposições conjugadas do art.º 57º, nºs 5 e 6 e do art.º 166º-A, nº 6, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na redacção dada pela Lei nº 83/2021, de 06/12.

Nos termos do art.º 5º, nº1, da Lei nº 83/2021, de 06/12, é aplicável à Administração Local o regime jurídico do teletrabalho, com as necessárias adaptações.

1.2. A trabalhadora formulou o pedido através de requerimento interno, com data aposta de 04.04.2022. Solicita a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, ao abrigo do art.º 166º-A, nº5, do Código do Trabalho, indicando ter-lhe sido reconhecido o Estatuto de Cuidador Informal Não Principal, nos termos da Lei nº 100/2019, de 06 de Setembro, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal, e respectiva legislação complementar.

Não foi indicado prazo pela trabalhadora, pelo que se presume que solicita tal regime pelo período máximo legalmente admitido, i.e., 4 anos – cfr. Art.º 166º-A, nº5, do Código do Trabalho.

- 1.3. Em 08.05.2022, por correio electrónico, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de se opor ao pedido de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, solicitando à trabalhadora a reformulação do mesmo por forma a contemplar o regime de alternância constante da Ordem de Serviço em vigor e o cumprimento do dever previsto no art.º 169º-B, nº1, c), do Código do Trabalho.
- 1.4. Analisados os documentos remetidos pela entidade empregadora a esta Comissão, verifica-se que o pedido cumpre os requisitos previstos no art.º 166º-A, nº5, do Código do Trabalho, designadamente a compatibilidade do regime de teletrabalho com a actividade desempenhada, conforme consta do parecer do Sr. Director Municipal de Serviços Jurídicos.

Nesta sede, verifica-se que a entidade empregadora recusa o pedido por o mesmo não contemplar a periodicidade do contacto presencial com a trabalhadora, conforme dispõe a Ordem de Serviço interna, bem como o cumprimento do dever previsto no art.º 169º-B, nº1, c), do Código do Trabalho. Ora, cumpre esclarecer que a Lei nº 83/2021, de 6 de Dezembro, estabelece dois regimes diferenciados no que concerne à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Define o art.º 165º, nº1, do Código do Trabalho, que se considera teletrabalho “*a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.*” O artigo 166º, do mesmo diploma, sob a epígrafe “**Acordo para prestação de teletrabalho**”, define no seu nº2 que “*A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.*”; relativamente ao conteúdo do acordo escrito de teletrabalho, o mesmo deve conter e definir “*a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.*”, conforme dispõe o nº4, h), do mesmo artigo; finalmente, determina o nº 9 do mesmo artigo 166º que “*O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.*”

Por seu turno, e sob a epígrafe “**Direito ao regime de teletrabalho**”, dispõe o art.º 166º-A, nºs 5 e 6, o seguinte:

“(…)

5 - *Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.*

6 - **O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.**

(…)”

Por conseguinte, a consagração do direito ao exercício da actividade contratada em regime de teletrabalho no caso de trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal afasta a aplicação do regime previsto no art.º 166º, do Código do Trabalho, uma vez que o empregador apenas se pode opor a tal exercício com fundamento nas condições elencadas no nº 6 do art.º 166º-A, do mesmo diploma, sendo consequentemente aplicável o procedimento previsto no art.º 57º, nºs 3 a 10, do CT, designadamente os nºs 5 e 6, que determinam o envio do processo para apreciação pela CITE para efeitos de emissão de parecer prévio.

Tal regime diferenciado fundamenta-se na tutela da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar dos cuidadores, na linha do que dispôs a Directiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, que esteve na base da consagração deste regime. A este propósito, veja-se o Considerando 34 da referida Directiva que determina que “*A fim de incentivar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores a permanecerem no ativo, é importante que possam adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Para o efeito, e com ênfase nas necessidades dos trabalhadores, eles deverão ter o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis, para adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente, se possível, pela utilização*

de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem prestar cuidados.”

- 1.5. Verifica-se também que aquela entidade excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois tendo recebido o pedido da trabalhadora em 04.04.2022 apenas a notificou da sua oposição à prestação de trabalho em regime de teletrabalho em 08.05.2022.
- 1.6. A entidade empregadora teria que ter notificado a trabalhadora da sua oposição até ao dia 26.04.2022, conforme dispõe o art.º 57º, nº3, *ex vi* art.º 166º-A, nº6, *in fine*, do Código do Trabalho.
- 1.7. Determina a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 166º-A, nº6, do mesmo diploma, que, no caso de o empregador não comunicar a intenção de oposição no prazo de 20 dias após a receção do pedido, se considera que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.
- 1.8. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à oposição de ... relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de teletrabalho apresentado pela trabalhadora a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE JUNHO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.