

PARECER N.º 925/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à oposição ao direito a prestar atividade profissional em regime de teletrabalho a trabalhador/a a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador/a 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 06/1

Processo nº CITE-TCI/4324/2024

I – OBJETO

1.1. No dia **01 de agosto de 2024**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE um pedido de parecer relativamente à recusa da prestação de trabalho em regime de teletrabalho apresentado pelo trabalhador ..., 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.

1.2. No dia **05 de julho de 2024**, o trabalhador, através de mandatária judicial conforme procuração forense junta, remeteu à entidade empregadora uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

“(...) Fomos contactados pelo Sr. ..., para responder à vossa comunicação eletrónica de 1 de julho de 2024, enviada às 18:05 horas para o endereço eletrónico do N. Constituinte, com o assunto “Mudança temporária de local de trabalho”.

1. Pese embora V. Exas tenham apelidado a pretendida mudança de local de trabalho de “temporária”, quando referem que a sua duração terá “um prazo previsível de 12 meses”, conclui-se que a mudança não é temporária, mas sim definitiva.

Isto porque, nos termos do n.º 3 do artigo 194.º do Código do Trabalho [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redacção], a transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Na vossa comunicação, nenhuma exigência imperiosa de funcionamento da empresa foi invocada e muito menos demonstrada.

2. Por um lado, a vossa comunicação é omissa quanto às despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência do N. Constituinte, não referindo a forma de pagamento nem os concretos montantes que a empresa é obrigada a assumir, nos termos do disposto no n.º 4 do citado artigo 194º do Código do Trabalho.

3. Também nada diz quanto ao futuro laboral do N. Constituinte, colocando em causa a sua segurança e estabilidade profissional.

4. Por outro lado, não sendo a pretendida mudança temporária, a comunicação levada a cabo por V. Exas é, antes de mais, nula, porquanto não respeita o prazo legal de aviso prévio de 30 [trinta] dias, previsto no n.º 1 do artigo 196.º do

Código de Trabalho, incorrendo V. Ex.as na prática de uma contraordenação grave, ao abrigo do disposto no n.º 3 do dito artigo 196.º do Código do Trabalho [aditado pelo artigo 2.º da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, que entrou em vigor no passado dia 1 de maio de 2023, no âmbito da agenda do trabalho digno].

5. Desde 1 de abril de 2008, ou seja, há mais de 16 anos que o N. Constituinte colabora de forma ativa, zelosa e diligente com a entidade patronal, aceitando as mudanças de vária índole que lhe têm vindo a ser impostas, mesmo quando lhe são inconvenientes.

Note-se que, recentemente o N. Constituinte foi substituído por outro colega nas funções que desempenhava como responsável de equipa, contra a sua vontade, pelo que é alheio ao facto de o projeto onde V. Exas o colocaram estar ou não em redução de atividade.

6. Acresce que, a vossa comunicação não refere qual ou quais os critérios de seleção adotados para escolherem o N. Constituinte para a pretendida mudança de local de trabalho.

É unânime na doutrina e jurisprudência laboral que a antiguidade dentro da empresa é a pedra basilar dos critérios de seleção que a entidade patronal deve observar aquando da implementação de mudanças que impliquem prejuízos para os trabalhadores, como é o caso.

É facto notório que existem na empresa outros colaboradores com menor antiguidade do que o N. Constituinte que podem ser alocados para integrar o projeto ..., nomeadamente para o novo serviço correspondente à área de fidelização do cliente ..., e para os quais tal mudança não acarreta qualquer prejuízo, ao invés do que ocorre com o N. Constituinte.

7. É absolutamente desproporcional a diferença entre o benefício que a empresa tem em alocar o N. Constituinte para o novo projeto (qualquer outro colaborador pode fazê-lo) e o prejuízo que tal mudança de local de trabalho acarretará para o N. Constituinte, como infra se explanará.

8. Como é do vosso conhecimento, o N. Constituinte encontra-se atualmente a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, que desempenha na ..., do concelho de ..., do distrito de Viana do Castelo, que dista cerca de 400 [quatrocentos] quilómetros da

A residência constante do seguro de acidentes de trabalho do N. Constituinte é a referida ..., da freguesia de ..., do concelho de

9. Também vos foi reportado recentemente que o N. Constituinte adquiriu o estatuto de cuidador informal não principal da sua tia ..., nascida a ...1945, NIF ..., utente n.º ..., viúva, natural de ..., do referido concelho de ..., do distrito de Viana do Castelo, onde reside.

Segue em anexo o documento comprovativo do deferimento do estatuto de cuidador informal não principal ao N. Constituinte.

Nos termos do n.º 5 do artigo 166.º-A do Código do Trabalho: «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.»

O N. Constituinte pode beneficiar deste direito na medida em que lhe foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, é compatível com a atividade desempenhada e a empresa dispõe de meios e recursos para o efeito.

O N. Constituinte é o único familiar da cuidada com condições para assumir o estatuto de cuidador informal.

O N. Constituinte pretende desempenhar este cargo fielmente e honrar a sua função de cuidador até aos últimos dias de vida da sua tia.

Como é óbvio, a mudança de local de trabalho que V. Exas pretendem impor ao N. Constituinte não permite que o mesmo seja o cuidador informal da sua tia, uma vez que tal mudança implicaria que o mesmo residisse a mais de 400 [quatrocentos] quilómetros da sua cuidada.

Tal mudança de local de trabalho importa para o N. Constituinte um prejuízo sério e de valor

incalculável, na medida em que obsta ao desempenho do estatuto de cuidador informal da sua tia; reitera-se que não existe no seio relacional da cuidada, outra pessoa que possa assumir esse cargo.

A prestação da atividade do N. Constituinte em regime de teletrabalho é condição *sine qua non* para o exercício do estatuto de cuidador informal da sua tia.

Sempre se dirá que, em última instância, o N. Constituinte poderia receber formação inicial ou ministrar formação, como já o fez muitas vezes, em regime de teletrabalho, não existindo qualquer impedimento técnico ou profissional para o efeito.

Pelo exposto, comunica-se a V. Exas o seguinte:

a) A partir da presente data, o N. Constituinte exercerá o direito de prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, nos termos do n.º 5 do artigo 166º-A do Código do Trabalho, indicando como domicílio para o efeito, a dita ..., da freguesia de ..., do concelho de ...;

b) Pelo motivo referido na alínea anterior, acrescido dos demais motivos acima identificados nos pontos 1 a 9 inclusive, o N. Constituinte não irá comparecer a partir do dia 8 de julho de 2024, nem posteriormente, na ... Lisboa, visto que a pretendida mudança de local de trabalho, comunicada via correio eletrónico no passado dia 1 de julho de 2024, para além de nula, cuja nulidade aqui se invoca, para todos os efeitos legais [vide n.º 3, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo 194.º, e n.º 1, n.º 2 (parte inicial) e n.º 3 do artigo 196º, ambos do Código do Trabalho], é também ilegal, porquanto pretende coartar os seus mais elementares direitos laborais, nomeadamente os decorrentes do seu estatuto de cuidador informal não principal [vide n.º 5 do artigo 166º-A do Código do Trabalho].(...)"

1.3. À referida comunicação o trabalhador juntou uma procuração forense e o comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal.

1.4. Por comunicação eletrónica de **23 de julho de 2024**, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, manifestando **intenção de recusar o pedido formulado**, nos termos e com os fundamentos que se transcrevem:

"(...) Acusamos a recepção da sua comunicação de 5 de julho p.p., a qual mereceu a nossa melhor atenção e em relação à qual importa esclarecer o seguinte:

No dia 1 de julho p.p. foi comunicada ao S/Constituinte a mudança temporária de local de trabalho devido à reorganização de serviços que está a ser levada a cabo pela (doravante Empresa) e que tem obrigado à sua reestruturação, de modo a tornar as operações mais eficientes, nomeadamente no redesenho da distribuição das equipas pelos sites e projetos baseado nos serviços a que estão afetas.

Nesse sentido, tornou-se necessária a alteração temporária do local de trabalho, a partir do dia 8 de julho de 2024, tendo sido informado o S/Constituinte que deveria apresentar-se presencialmente na ..., em Lisboa (o atual local de trabalho no projeto ...), de modo a receber a formação inicial imprescindível para o novo serviço, na área de Fidelização do Cliente

O objetivo dessa alteração temporária é o de passar a acompanhar, como Responsável de Equipa, uma nova equipa de Colaboradores desse projeto no Cliente ..., que está em crescimento, ao contrário do projeto em que se encontra (...), que reduz a sua atividade há mais de 6 meses. Como foi transmitido ao S/Constituinte a formação em regime presencial e *training center* (formação *onjob*) tem a duração de 6 semanas completas e ocorre em formato presencial, estimando-se que o período de aprendizagem para a nova área implicará também um acompanhamento presencial do S/Constituinte à sua equipa pelo menos durante 6 meses, de modo a criar-se uma rotina de teletrabalho autónoma, podendo passar-se depois, mediante acordo com o Cliente, para um formato de trabalho híbrido.

Estes factos demonstram que a pretendida alteração é temporária, justifica-se por exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e foi comunicada no prazo legal previsto no artigo 196.º do Código do Trabalho pelo que é perfeitamente legal, válida e de nenhuma nulidade padece.

Por outro lado, o S/Constituinte mudou-se por conta própria e sem qualquer contrato de teletrabalho para ..., sendo que tem sido permitido estar em teletrabalho, mas de forma bastante provisória no cenário atual, em que a Empresa esta a promover o regresso de todos os Responsáveis de Equipa, sendo que a localização das instalações do projeto atual e do novo em Lisboa são exatamente as mesmas.

Quanto ao futuro laboral do S/Constituinte será como Líder de equipa (a sua atual função) no Cliente ..., sendo que é um colaborador dos quadros da Empresa, pelo que não existe qualquer insegurança face à sua função atual. Aliás, a Empresa numa situação mais adversa está a encontrar uma nova solução para o mesmo.

Para além de que não ocorreu qualquer substituição direta do S/Constituinte, apenas foram realocados responsáveis de equipa que já existiam porque a equipa reduziu e eram precisos reajustes. O projeto só está em redução de atividade há 6 meses, sendo que o S/Constituinte se encontra na equipa da ... há vários anos, tal como os seus colegas.

O critério de seleção que serviu de base à escolha do S/Constituinte prende-se por um lado com a redução de atividade que se verifica na ... e, por outro lado, com as diretrizes recebidas do próprio cliente ..., uma vez que foram verificadas situações em que a atuação da equipa do S/Constituinte não se coaduna com os processos estabelecidos, o que leva à necessidade do seu afastamento do projeto. Contudo, a Empresa está a promover a integração do S/Constituinte noutra Cliente, com as mesmas condições e funções, como é seu dever.

Por último, veio o S/Constituinte apresentar à Empresa o Estatuto de Cuidador Informal Não Principal, pretendendo ao abrigo deste Estatuto manter-se no regime de teletrabalho. Vejamos.

Dispõe o artigo 166º-A do Código do Trabalho que: ("

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 57º com as necessárias adaptações.

Desde logo convém sublinhar que o S/Constituinte, apenas através da missiva a que ora se responde, vem apresentar à Empresa o referido Estatuto, sendo que o mesmo que lhe foi atribuído com efeitos a 1 de janeiro de 2024 e comunicado pela Segurança Social em 25 de março de 2024. Ou seja, apenas passados mais de 3 meses de ter essa informação, veio o S/Constituinte apresentá-la à Empresa.

Por outro lado, este direito ao regime de teletrabalho pressupõe que o mesmo:

- seja compatível com a atividade desempenhada e
- o Empregador disponha de meios para o efeito.

Pode o Empregador opor-se a este direito quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa. E é precisamente isso que acontece na situação em apreço, ou seja, a Empresa considera que não estão reunidas as condições previstas na referida norma para que o S/Constituinte exerça as funções em regime de teletrabalho.

Razão pela qual, a Empresa vem deduzir oposição a este pedido de teletrabalho formulado pelo S/Constituinte ..., pelas seguintes razões:

1. A função que tem atualmente de chefe de equipa no Cliente ... vai deixar de ser necessária, devido à redução de atividade que se tem vindo a verificar há mais de 6 meses.

2. O Cliente ... não pretende que se mantenha neste cargo.
3. Atualmente, a única função que a Empresa dispõe para colocar o S/Constituinte, que seja compatível com a sua categoria profissional, condições e funções é a de Responsável de Equipa na área de Fidelização do Cliente
4. Não existe posto de trabalho alternativo a esta função pelo que, a não colocação do S/Constituinte nesta função, implica que o mesmo fique sem funções atribuídas.
5. Para poder integrar este novo projeto no ... é imprescindível que a sua formação seja feita em regime presencial.
6. A Empresa não tem como formar responsáveis de equipa em regime teletrabalho.
7. No novo projeto da ... só existem responsáveis de equipa em regime híbrido, mas são detentores de elevada experiência na função.
8. Para obter esse grau de experiência, o S/Constituinte necessita de ser formado nesta nova área, sendo que esta formação é feita em regime presencial e o acompanhamento das equipas é também efetuado em regime presencial, pelo menos até estarem eficientes e aí poderem entrar no formato híbrido.
9. No projeto ... ao qual está alocado, todos os responsáveis de equipa estão em regime híbrido e para o Cliente esta é a sua nova condição de trabalho.
10. Ou seja, mesmo que se mantivesse alocado ao cliente ... sempre teria de passar a prestar trabalho em regime híbrido, tal como os restantes responsáveis de equipa.
11. Pois a Empresa obrigou-se perante o Cliente com um regime de quotas de trabalho presencial para cumprir.
12. A Empresa está progressivamente, por imposição do Cliente, a fazer regressar ao regime presencial os colaboradores com as funções de responsáveis de equipa, precisamente porque não se pode liderar à distância, não é eficaz, não atinge o que se pretende do conteúdo funcional da mesma, que é fazer evoluir um conjunto de 12 a 15 pessoas, dando formação, acompanhando, fazendo o *onboarding* de novos assistentes (sempre em regime presencial) e colaborando nas restantes tarefas partilhadas de supervisão, o que obriga a uma presença praticamente a 100%.
13. A função que se pretende atribuir ao S/Constituinte não é compatível com o regime a 100% em teletrabalho, pois não é possível ser responsável de equipa remotamente.
14. Além do mais, o S/Constituinte tem um contrato de trabalho em regime presencial, sendo o seu local de trabalho em Lisboa.
15. Por iniciativa e conta própria e sem qualquer contrato de teletrabalho, mudou-se para
16. Ou seja, o regime de teletrabalho a 100% pretendido pelo S/Constituinte é incompatível com a função de responsável de equipa.
17. A Empresa não dispõe de posto de trabalho alternativo ao de responsável de equipa no ... e em regime de 100% em teletrabalho que possa atribuir ao S/Constituinte.
18. Para além de que a Empresa tem de respeitar a categoria profissional que titula, não podendo alterar a categoria, nem alterar as condições retributivas do S/Constituinte.
19. Tem ainda o dever de o manter ocupado efetivamente, em cumprimento de dever de ocupação efetiva que impende sobre o Empregador.
20. A não ocupação da função de Responsável de Equipa no ... implica que fique sem posto de trabalho atribuído, em situação de inatividade.

Por estas razões, a Empresa vem deduzir oposição ao pedido de teletrabalho, decisão que se comunica por esta via.

Deve cumprir-se o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, por remissão do n.º 6 do artigo 166.º-A do Código do Trabalho. Pelo que, cumpridos os devidos prazos legais, esta Empresa enviará o processo para apreciação pela CITE - Entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...)"

1.5. Nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, ex vi do artigo 166ºA nº 6 do Código do Trabalho, o trabalhador veio manifestar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) quanto à oposição da Empresa face ao pedido apresentado pelo N. Constituinte, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 166º-A do Código do Trabalho, o N. Constituinte apresenta a seguinte apreciação, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho ex vi n.º 6 do citado artigo 166º-A, do mesmo Código:

1. Mudança temporária de local de trabalho

Salvo melhor opinião, pelos motivos já aduzidos na nossa missiva datada de 5 de julho de 2024, pese embora a (doravante Empresa) continue a apelidar a pretendida mudança de local de trabalho de temporária", sendo a sua duração expectável, segundo a Empresa, de 12 meses, conclui-se que a mudança não é temporária, mas sim definitiva, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

Nesta segunda comunicação, mais uma vez, nenhuma exigência imperiosa de funcionamento da empresa foi invocada e muito menos demonstrada.

Tendo em conta a dimensão da Empresa, o número e o tipo de clientes da Empresa, os vários departamentos que cada cliente da Empresa lhe adjudica, e principalmente, o avultado número de trabalhadores da Empresa, inexistem, in caso, exigências imperiosas de funcionamento da Empresa que possam permitir que a alegada transferência temporária exceda os seis meses, sendo certo que existem muitos outros trabalhadores da Empresa que podem ser transferidos, como chefes de equipa, para o projeto no ..., não resultando para eles prejuízo sério dessa transferência, até porque a maioria reside na área onde o mesmo vai ser desenvolvido.

Considerando, atento o exposto, que a transferência é definitiva, no caso de a Empresa não rever a posição adotada na vossa comunicação datada de 23 de julho de 2024, o N. Constituinte alega desde já. para os devidos e legais efeitos, que tal transferência importa para si um prejuízo sério, pois altera de forma substancial e profunda a sua vida, na medida em que, o N. Constituinte encontrava-se a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, que desempenhava na ..., da freguesia de ..., do concelho de ..., do distrito de Viana do Castelo, que dista cerca de 400 [quatrocentos] quilómetros da ..., local para onde a Empresa o pretende transferir.

Como a Empresa tem conhecimento, o N. Constituinte adquiriu o estatuto de cuidador informal não principal da sua tia (...).

O N. Constituinte é o único familiar da cuidada com condições para assumir o estatuto de cuidador informal.

O N. Constituinte pretende desempenhar este cargo fielmente e honrar a sua função de cuidado até aos últimos dias de vida da sua tia.

Como é óbvio, a mudança de local de trabalho que V. Exas pretendem impor ao N. Constituinte não permite que o mesmo seja o cuidador informal da sua tia, uma vez que tal mudança implicaria que o mesmo residisse a mais de 400 [quatrocentos] quilómetros da sua cuidada.

Tal mudança de local de trabalho importa para o N. Constituinte um prejuízo sério e de valor incalculável na medida em que obsta ao desempenho do estatuto de cuidador informal da sua tia; reitera-se que não existe no seio relacional da cuidada, outra pessoa que possa assumir esse cargo.

Atento o notório prejuízo que a transferência lhe acarretará, o N. Constituinte reserva desde já, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 194º do Código do Trabalho, o direito de resolver o contrato de trabalho, por justa causa, com direito à compensação prevista no artigo 366.º do mesmo Código.

O N. Constituinte é responsável de equipa, funções que sempre desempenhou com rigor, zelo e diligência. nos últimos quatro anos em regime de teletrabalho, tal como todos os elementos da sua equipa, da qual era responsável.

Até finais de março de 2024, o N. Constituinte desempenhou as funções de responsável de equipa na Equipa Agendamentos

Em finais de março de 2024, inesperada e inexplicavelmente, o N. Constituinte foi substituído pela colega ..., em cumprimento de uma ordem da empresa. veiculada por mensagem de correio eletrónico de 22 de março de 2024 endereçada a ..., e ... serviços (todos contactos da cliente ...), bem como aos superiores do N. Constituinte, também trabalhadores da empresa. ... e

A referida mensagem de correio eletrónico não foi endereçada ao N. Constituinte, que só posteriormente. por intermédio do seu coordenador soube da sua substituição direta e automática pela colega

Até ao momento, nenhuma explicação foi dada ao N. Constituinte, ignorando o mesmo os motivos da referida substituição.

Note-se que na referida mensagem de correio eletrónico está escrito que a anterior equipa da ..., a equipa de Reclamações, estava a ser gradualmente descentralizada pelos diversos segmentos a curto/médio prazo.

Como é óbvio, o projeto em que o N. Constituinte se encontrava (...), a Equipa Agendamentos ..., não estava nem está em redução de atividade há mais de 6 meses, como alega a Empresa, tanto que o N. Constituinte foi diretamente substituído pela colega ..., que até hoje, passados mais de quatro meses da substituição direta, mantém na sua equipa (outrora equipa do N. Constituinte), todos os elementos da equipa, o que constitui prova cabal de que é falsa a afirmação reduz a atividade há mais de 6 meses”.

Na Equipa Agendamentos ... nunca houve falta de trabalho e muito menos redução de atividade.

Na verdade, a anterior equipa chefiada pela ... [Equipa de Reclamações] é que estava não apenas em redução, mas antes em descentralização, ou seja, em dissolução, com vista à sua extinção, estando a ser dividida pelos outros diversos segmentos a curto/médio prazo, sendo óbvio que foi por esse motivo que a ... foi substituir o N. Constituinte como chefe de equipa na Agendamentos ..., pois ia ficar sem funções.

O N. Constituinte tem em seu poder a referida mensagem de correio eletrónico, que poderá juntar, caso a Empresa assim o autorize.

2. Regime de teletrabalho

O regime de teletrabalho foi imposto pela Empresa, sem qualquer apresentação de acordo escrito para o efeito, no ano de 2020 (em época de pandemia causada pela doença Covid 19], exigindo-se apenas aos trabalhadores que comunicassem a sua morada de prestação do trabalho, para efeitos do seguro de acidentes de trabalho (...)

Em 24 de novembro de 2020, o N. Constituinte comunicou aos seus superiores/coordenadores que estava em regime de teletrabalho (nessa data imposto pela Empresa). na seguinte morada: - (...)

Desde essa data e até a atualidade, o N. Constituinte e todos os elementos que constituem a equipa da qual era responsável, trabalharam em regime de teletrabalho, imposto inicialmente pela Empresa e depois aceite pela empresa e pelos trabalhadores, que eram apenas alertados para comunicarem, caso houvesse alteração de residência, a atual morada em que se encontravam a prestar o trabalho, para efeitos de atualização do seguro de acidentes de trabalho (...).

O N. Constituinte reportou em 24-11-2020 à Empresa que a sua morada era, à data, em ..., ..., (...), pelo que é falso que o N. Constituinte se tenha mudado por conta própria e sem qualquer contrato de trabalho para ..., quando foi imposto pela empresa, em 2020, sem qualquer contrato de teletrabalho, que prestasse as suas funções em regime de teletrabalho.

Quando se tinha de deslocar para outra morada, o N. Constituinte informava a Empresa, para efeitos do seguro de acidentes de trabalho, tal como lhe era pedido.

Note-se que, tal como consta da Lei [artigo 165.º, n.º 1, do Código do Trabalho], no teletrabalho, o local de prestação de trabalho não é determinado pelo empregador, pelo que é ilegítimo que a V. Constituinte, Empresa, alegue a mudança por conta própria para ..., quando faz parte do regime de teletrabalho (no caso, imposto pela Empresa), ser o trabalhador a decidir o local onde presta o seu trabalho, nada tendo a Empresa a declarar quanto a isso.

Por outro lado, é lamentável vir agora a Empresa argumentar a inexistência de um contrato de teletrabalho. quando foi a própria, há mais de 4 anos, a impor esse regime e em momento algum se preocupou em apresentar aos trabalhadores o referido contrato de teletrabalho, agindo agora em claro abuso de direito [venire contra factum proprium].

Por isso, não tem sido permitido estar em teletrabalho ao N. Constituinte, antes foi-lhe inicialmente imposto esse regime, e depois, o N. Constituinte e os elementos da sua equipa aceitaram que assim se mantivesse. até o mesmo receber a missiva da Empresa datada de 1 de julho de 2024.

Sempre se dirá que 4 anos não se coadunam com um cenário provisório.

Por outro lado, as alegações de que a Empresa está a promover o regresso de todos os responsáveis de equipa a Lisboa, não permitem afastar o direito que o N. Constituinte pretende exercer, por beneficiar do estatuto de cuidador informal, de continuar a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, em

Tanto assim foi que, em 02 de julho de 2024, quando o N. Constituinte comunicou à Empresa. nos termos do n.º 5 do artigo 166º-A do Código do Trabalho, que era detentor do estatuto de cuidador informal, e por isso pretendia beneficiar do direito de prestar, a partir dessa data, o seu trabalho em regime de teletrabalho [Ticket], por quatro anos, a Empresa respondeu que iriam dar continuidade ao regime de teletrabalho, tendo até dado o assunto como encerrado (...).

Por tal, muito se estranha a oposição assumida pela Empresa na missiva a que responde.

Quanto ao critério de seleção adotado para escolherem o N. Constituinte para a pretendida mudança de local de trabalho, com o devido respeito. não se pode aceitar.

Em relação à alegada redução de atividade do projeto da ... que o N. Constituinte chefiava, reiteramos o que foi dito no ponto 1, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

Note-se que a colega ... continua a trabalhar em regime de teletrabalho, com toda a equipa, sem nenhuma redução.

Acresce que, é unânime na doutrina e jurisprudência laboral que a antiguidade dentro da empresa é a pedra basilar dos critérios de seleção que a entidade patronal deve observar aquando da implementação de mudanças que impliquem prejuízos para os trabalhadores, como é o caso.

É facto notório que existem na empresa outros colaboradores com menor antiguidade do que o N. Constituinte que podem ser alocados para o novo serviço correspondente à área de fidelização do ..., (talvez até a colega ...), e para os quais tal mudança não acarreta qualquer prejuízo, ao invés do que ocorre com o N. Constituinte.

É absolutamente desproporcional a diferença entre o benefício que a empresa tem em alocar o N. Constituinte para o novo projeto (qualquer outro colaborador que seja responsável de equipa pode fazê-lo) e o prejuízo que tal mudança de local de trabalho acarreta para o N. Constituinte, prejuízo esse já referido na missiva datada de 5 de julho de 2024.

Por outro lado, o N. Constituinte também desconhece as alegadas diretrizes da cliente ...', porquanto nenhuma prova lhe foi apresentada pela Empresa de que a ... pretende (e por que motivo) o afastamento do N. Constituinte do projeto.

3. Estatuto de cuidador informal não principal

É certo que o N. Constituinte adquiriu o estatuto de cuidador informal, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e comunicado pela Segurança Social em 25 de março de 2024.

O N. Constituinte poderia, até ao momento, não ter comunicado este seu estatuto à Empresa, na medida em que nenhuma obrigação sobre ele impede nesse sentido, pois poderia até não pretender beneficiar, para já, do direito laboral que lhe assiste, de prestar a sua atividade em regime de teletrabalho.

O dever de comunicação que impende sobre o N. Constituinte, derivado do seu estatuto, é apenas perante a Segurança Social.

Nos termos da Lei n.º 100/2019 de 06 de setembro, o N. Constituinte não tem de comunicar à entidade patronal o seu estatuto, a não ser a partir do momento em que o pretende ativar, para efeitos de exercício do direito correspondente.

A prova da condição de cuidador informal é feita oficiosamente pelos serviços competentes da Segurança Social, o que ocorreu.

O N. Constituinte agiu a coberto da Lei: quando necessitou de exercer o direito que a lei lhe atribui [artigo 166.º-A do Código do Trabalho], comunicou à Empresa o seu estatuto [Ticket ...-... de 02 de julho de 2024], declarando que pretendia continuar a trabalhar em regime de teletrabalho, sendo certo que o coordenador ... já tinha conhecimento da atribuição desse estatuto.

Este ticket ficou fechado em 23 de julho de 2024, continuando em regime de teletrabalho, ficando o N. Constituinte convencido que a Empresa não se tinha oposto e em breve lhe iria atribuir nova equipa.

A Empresa, através da comunicação datada de 23 de julho de 2024, veio opor-se ao pedido do trabalhador.

Todavia, entendemos que não verificam os requisitos para a oposição proceder.

Atento o regime de prestação de trabalho por parte do N. Constituinte durante os últimos quatro anos, a atividade desempenhada é, naturalmente, compatível com o regime de teletrabalho.

A empregadora/Empresa, levando em consideração a sua dimensão, o número e o tipo de clientes da Empresa, os vários departamentos que cada cliente da Empresa lhe adjudica, dispõe de meios e recursos para o efeito.

Nenhuma prova foi apresentada de que a Empresa não disponha de outra função para colocar o N. Constituinte, em regime de teletrabalho, como responsável de equipa.

Se a ... não possui meios para o efeito, qual a empresa que possui?

O N. Constituinte tem perfeito conhecimento, uma vez que está na Empresa há mais de 16 anos, que existem esses meios e que outras pessoas se encontram nesse regime.

A prestação da atividade do N. Constituinte em regime de teletrabalho é condição *sine que non* para o exercício do estatuto de cuidador informal da sua tia, reiterando-se aqui o que se alegou nos últimos parágrafos do ponto 2.

Sempre se dirá que o N. Constituinte poderia receber formação inicial ou ministrar formação, como já o fez muitas vezes, em regime de teletrabalho, não existindo qualquer impedimento técnico ou profissional para o efeito.

Até ao momento, a função que o N. Constituinte desempenhou até finais de março de 2024 é necessária, estando a ser desempenhada pela colega ..., pelo que não se aceita a redução de atividade, como acima se expôs.

Apesar de a Empresa alegar o regime híbrido de outros trabalhadores, o N. Constituinte tem conhecimento que grande parte, na prática, trabalha apenas em regime de teletrabalho.

Não foi apresentada nenhuma prova de que a cliente ... não pretenda que o N. Constituinte se mantenha no cargo.

Nenhuma prova foi apresentada da inexistência de posto de trabalho alternativo para a colocação do N. Constituinte, sendo certo que já está sem funções atribuídas desde abril de 2024, facto que a Empresa parece desconhecer, tendo em conta os motivos referidos nos pontos 19 e 20 da sua comunicação.

A Empresa não cumpre o seu dever de manter o N. Constituinte ocupado efetivamente desde, pelo menos, abril de 2024, estando, assim, em inatividade, por motivos que lhe são alheios.

A entidade patronal/Empresa esvaziou de funções o N. Constituinte, tendo alterado de forma substancial a sua posição

na empresa. ofendendo a sua dignidade pessoal e profissional, incumprindo o dever que sobre ela impende de conservar o trabalhador devidamente ocupado [dever de ocupação efetiva].

Caso a Empresa não altere a sua posição, o N. Constituinte poderá avançar com uma resolução do contrato de trabalho por justa causa, reclamando todos os seus direitos laborais, nomeadamente a devida compensação e indemnização pelos danos sofridos desde abril de 2024. (...)"

1.6. O trabalhador junta à sua apreciação um total de quatro documentos.

II - ANÁLISE

2.1. Analisados os documentos remetidos pela entidade empregadora, entendemos que o pedido apresentado pelo trabalhador cumpre os requisitos previstos no art.º 166º-A, nº5 do Código do Trabalho, por entendermos que, em concreto, se verifica a compatibilidade do regime de teletrabalho com a atividade desempenhada e que a entidade empregadora dispõe de recursos técnicos e meios para o efeito.

2.2. Com efeito, resulta suficientemente provado dos elementos juntos pela entidade empregadora que o trabalhador requerente presta a sua atividade profissional em regime de teletrabalho continuamente desde o ano de 2020; inicialmente decorrendo das restrições impostas para controlo da Pandemia ocasionada pela Covid19, e depois disso, na decorrência daquilo que podemos considerar uma aceitação tácita da entidade empregadora que, até julho de 2024, não se opôs a que tal acontecesse, uma vez dispondo de meios e sendo as funções compatíveis com o regime do teletrabalho.

2.3. Resulta, aliás, evidente também que a entidade empregadora tinha conhecimento do local onde foram exercidas as funções do requerente, em regime de teletrabalho, até à presente data, e ainda que o estatuto de cuidador informal terá sido reconhecido em momento muito anterior (janeiro de 2024) ao presente diferendo, não tendo o trabalhador sentido necessidade de o reclamar para efeitos laborais uma vez o exercício da atividade profissional, nos moldes em que vinha acontecendo (diga-se, em regime de teletrabalho), se coadunava o propósito de tal estatuto e com os cuidados que necessita de prestar à sua tia.

2.4. Nesta sede, a entidade empregadora vem recusar o pedido do trabalhador atenta a necessidade de o transferir para um diferente projeto que requer a sua presença no local de trabalho, tendo sido assim informado que deveria apresentar-se presencialmente no atual local de trabalho para receber a formação inicial e imprescindível para o novo serviço, na área de Fidelização do ..., com o intuito de passar a acompanhar, como Responsável de Equipa, uma nova equipa de Colaboradores.

2.5. Paralelamente, refere a entidade empregadora que, para a execução do anterior projeto (que foi desenvolvido pelo requerente até, pelo menos março de 2024), foram realocados novos responsáveis de equipa, passando o mesmo a ser desenvolvido por uma diferente colega de trabalho.

2.6. Ora, cumpre antecipadamente 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.

2.7. Assim, o art.º 165º, nº1, do Código do Trabalho 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.*” Neste contexto, o artigo 166º sob a epígrafe “**Acordo para prestação de teletrabalho**”, determina, 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 ainda 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.*”

2.8. 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. (...)

2.9. Por conseguinte, a consagração do direito ao exercício da atividade 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 nº5 e 6, que determinam o envio do processo para apreciação pela CITE para efeitos de emissão de parecer prévio.

2.10. Este regime diferenciado fundamenta-se na tutela da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar dos cuidadores, em consonância com a disciplina prevista na 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 no qual se prevê 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.”*

2.11. Voltando ao caso em análise, e se até ao presente o exercício da atividade profissional do requerente em regime de teletrabalho decorreu na base de um suposto acordo tácito da entidade empregadora, o pedido agora recusado assume um diferente enquadramento legal, já que é motivado pelo exercício de um direito legalmente previsto no artigo 166º A, nº 5 do Código do Trabalho.

2.12. Como referimos, considerada a validade do pedido do trabalhador, dispõe o nº 6 deste artigo que “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.”

2.13. Parece-nos seguro afirmar que, no caso em apreço, e como também já referimos, não se suscitam dúvidas quanto à compatibilidade das funções exercidas e a disponibilidade de recursos e meios para o efeito, pelo que cumpre analisar as alegadas exigências imperiosas da empresa.

2.14. Para o efeito, e conforme determinação legal, fazemos apelo ao disposto no artigo 57º nº

3 a 10 do Código do Trabalho e às orientações doutrinárias e jurisprudenciais que têm vindo a ser seguidas em matéria de horário flexível e trabalho a tempo parcial, enquanto ferramentas legais destinadas à conciliação, que será necessariamente o desidrato último do legislador quando aplica subsidiariamente este regime ao cuidador informal.

2.15. Valendo assim as mesmas considerações, por aplicação subsidiária, diremos que “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido (...), correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido (...) recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.16. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização estrutural da empresa, o desenvolvimento da sua atividade ou negócio core e a forma de prestação desta atividade profissional, não permite o seu exercício em regime de teletrabalho, neste caso destinado a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a cuidador/a.

2.17. Ora, a análise dos constrangimentos invocados pela entidade empregadora, que assenta fundamentalmente na necessidade de realocar o trabalhador a um projeto diferente, quando na realidade foi “substituído” no projeto anterior, que vinha desenvolvendo em regime de teletrabalho (desde 2020), e que continua a existir, remete-nos para um quadro de opções que se prendem fundamentalmente com a gestão de recursos humanos e que, apesar da devida ponderação que merecem, são alheias ao trabalhador requerente.

2.18. Por outro lado, tais constrangimentos não se encontram suficientemente concretizados, designadamente enquanto exigências imperiosas de funcionamento da empresa, para obstar ao exercício de um direito que, na prática, acaba por fazer coincidir a forma da prestação de trabalho, ora pretendida, com a forma de execução da atividade profissional do requerente, durante os últimos quatro anos.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de teletrabalho apresentado pelo trabalhador ... a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)