

## PARECER N.º 12/CITE/2026

**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 redação dada pela Lei nº 83/2021, de 06/12.

**Processo n.º CITE- TCI/7728/2025**

### I – OBJETO

**1.1.** No dia **22 de dezembro de 2025**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE, por carta registada, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ....

**1.2.** No requerimento apresentado à CITE, a entidade empregadora refere, entre o mais, o seguinte:

“(...) O trabalhador ..., (...) foi contratado por esta entidade para exercer funções de Consultor de IT, tendo iniciado a sua actividade em 11 de Janeiro de 2024.

Durante os meses em que esteve a desenvolver um projecto, o trabalhador exerceu as suas funções em regime remoto, deslocando-se apenas esporadicamente ao escritório. Contudo, foi verificada uma produtividade significativamente abaixo do esperado, bem como lacunas técnicas e de conhecimento incompatíveis com o nível profissional que consta do seu currículo e perfil apresentado à contratação.

Tais dificuldades foram identificadas no decurso da atividade e confirmadas por responsáveis directos e por avaliações internas.

**2. Decisão da Entidade Empregadora**

Face a este contexto, e com o intuito de permitir um acompanhamento mais próximo, formação adequada e melhoria da integração e desempenho, a entidade empregadora decidiu que o trabalhador deveria passar a exercer as suas funções presencialmente diariamente no escritório, bem como frequentar um plano de formação interna.

Esta decisão foi comunicada formalmente ao trabalhador com a devida antecedência e enquadrada como medida de apoio e capacitação. (...)

Em resposta, o trabalhador recusou a alteração proposta, tendo apresentado uma declaração de que possui o estatuto de cuidador informal secundário, e exigido a manutenção do regime de teletrabalho a 100%.

Contudo, a entidade empregadora carece de esclarecimento sobre a compatibilidade entre o exercício de funções em regime presencial, a formação necessária e a alegada qualidade de cuidador informal, bem como sobre os limites e obrigações legais decorrentes dessa situação.

(...)

Face ao exposto, vem a entidade empregadora solicitar a emissão de parecer por parte da CITE, nos termos legais, sobre a possibilidade de modificar as condições de trabalho do referido trabalhador, nomeadamente

- a) A obrigatoriedade de presença diária no escritório;
- b) A imposição de frequência de formação interna;
- c) A articulação com o estatuto de cuidador informal secundário invocado;
- d) A legalidade da recusa do trabalhador e consequências decorrentes.

**1.3.** Dos elementos que nos forma remetidos consta uma comunicação eletrónica datada de **15 de abril de 2025**, remetida pelo trabalhador à entidade empregadora elaborada nos seguintes termos: “(...) [e]nvio em anexo o documento necessário para ativar o estatuto do Cuidador Informal. Se for necessário mais alguma informação dispõe. (...)”.

**1.4.** A conjugação desta declaração com os demais elementos do processo, e na ausência de outras informações ou esclarecimentos, permite-nos concluir que esta terá sido a comunicação da referida “reação do trabalhador” que, em oposição à decisão de que *deveria passar a exercer as suas funções presencialmente diariamente no escritório, bem como frequentar um plano de formação interna*, remeteu uma *declaração de que possui o estatuto de cuidador informal secundário, e exigido a manutenção do regime de teletrabalho a 100%*.

**1.5.** Por comunicação eletrónica dirigida ao trabalhador, no dia **28 de novembro 2025**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar aquele pedido formulado**, nos seguintes termos:

“(...) Na sequência do pedido de teletrabalho no âmbito do estatuto de cuidador informal informo-te que iremos contestar o mesmo, pois opomo-nos à sua aplicação.  
A presença no escritório é absolutamente necessária para o cumprimento da formação em que estás inserido, e como tal iremos apresentar a oposição às entidades competentes.  
Até termos o parecer deverás enviar-nos diariamente o relatório da formação.”

**1.6.** A esta comunicação eletrónica, no próprio dia **28 de novembro 2025**, o trabalhador respondeu nos seguintes termos:

“(...) Acuso a receção dos vossos e-mails enviados hoje relativamente ao regime de teletrabalho no âmbito do Estatuto do Cuidador Informal.  
Recordo que o pedido de adaptação das minhas condições de trabalho, ao abrigo da Lei n.º 100/2019, foi apresentado e comprovado junto da empresa em abril de 2025, encontrando-se o empregador formal e legalmente notificado desde essa data.  
Não apresentei qualquer pedido novo nem reiteração, o pedido original mantém-se plenamente válido, não compreendendo o motivo deste e-mail neste timing.  
Relativamente às comunicações recebidas, cumpre esclarecer:

1. A oposição ao teletrabalho tem de ser fundamentada, nos termos da Lei n.º 100/2019.
2. A alegação genérica de que “a presença no escritório é absolutamente necessária” não constitui fundamentação legal, sobretudo quando a formação em curso é integralmente online e não existe qualquer atividade presencial indispensável ao exercício das minhas funções.
3. É igualmente contraditório que a empresa declare opor-se ao teletrabalho e, em simultâneo, comunique a suspensão de ajudas “durante o teletrabalho”, assumindo implicitamente a sua existência.
4. Esta incoerência demonstra ausência de avaliação concreta da situação.
5. A supressão unilateral de componentes retributivas e ajudas de custo que fazem parte da prática laboral desde o início carece de base legal.
- 6.

Qualquer tentativa de redução da minha remuneração — direta ou indireta — será imediatamente comunicada ao Tribunal do Trabalho, por constituir violação grave dos meus direitos enquanto trabalhador e cuidador informal.

Assim, e considerando que a formação é totalmente online, que não existe exigência funcional de presença física e que a lei prevê expressamente a adaptação das condições de trabalho, informo que continuarei a exercer funções em regime remoto durante todo o período de formação, enquanto esta decorrer em formato online e enquanto não existir qualquer necessidade efetiva e comprovada de presença física.

Permanecerei, como sempre, disponível, presente e operacional exatamente nas mesmas condições de desempenho, garantindo cumprimento integral das minhas funções, participação na formação e envio dos relatórios solicitados.

Solicito, finalmente, que qualquer oposição seja apresentada por escrito e com fundamentação concreta, conforme obrigação legal. (...)"

### **1.7. Ainda no dia 28 de novembro 2025, a entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:**

"(...) Relativamente à comunicação do estatuto, importa referir que o mesmo deveria ter sido reportado ao departamento de Recursos Humanos. Apenas tivemos conhecimento dessa informação vários meses após a tua integração na empresa. Ainda assim, tal situação nunca havia sido contestada até ao presente momento, por não constituir, até então, qualquer incompatibilidade com as funções desempenhadas.

Importa igualmente salientar que o meu email anterior reiterava expressamente que, até obtenção do parecer escrito e definitivo das entidades competentes, deverias permanecer em regime de teletrabalho, remetendo diariamente um relatório referente à formação.

A oposição será apresentada com fundamento na necessidade de que a formação decorra presencialmente nas instalações da empresa, de forma a garantir o cumprimento dos horários de trabalho e assegurar o adequado aproveitamento da mesma. Consideramos a presença física um elemento essencial, uma vez que não dispomos de meios para assegurar um acompanhamento satisfatório à distância. Conforme já referido, deixaremos a decisão final ao critério das entidades competentes e atuaremos de acordo com o que vier a ser determinado.

Relativamente à suspensão das ajudas de custo, esclarece-se que estas se destinam exclusivamente ao reembolso de despesas decorrentes de deslocações em contexto profissional, não constituindo, em circunstância alguma, uma retribuição fixa. Deste modo, estando atualmente a desempenhar funções em regime de teletrabalho, não se verifica os pressupostos legais para a sua atribuição, pelo que as mesmas não poderão ser processadas. (...)"

### **1.8. E por fim, no dia 2 de dezembro de 2025, o trabalhador conclui:**

"(...) No que respeita à comunicação do Estatuto de Cuidador Informal, importa referir que esta foi realizada em abril, através de email devidamente enviado e confirmado pela ..., que me indicou expressamente que bastava remeter-lhe a documentação, ficando a cargo da empresa o reencaminhamento para o cliente, tendo o mesmo tomado conhecimento. Tendo esta informação sido fornecida desde o início, não corresponde ao transmitido, a ideia de que só tomou conhecimento vários meses mais tarde, nem houve, até ao momento atual, qualquer oposição ou indicação de incompatibilidade relativamente ao desempenho das minhas funções.

Relativamente aos relatórios diários, foi referido que estes deveriam ser enviados até existir parecer definitivo. Contudo, nunca me foi comunicado previamente que tal procedimento existia ou era esperado. A primeira vez que surgiu essa exigência foi na quinta-feira, apesar de, até ao final desse dia, o próprio formador ter manifestado satisfação com o meu desempenho e evolução.

Recordo ainda que a formação já dispõe de vários mecanismos de acompanhamento: presenças obrigatórias no ..., interações regulares com o formador, atualizações contínuas no ...b, registos de atividade na plataforma e emails no início e fecho de cada módulo. Caso entendam necessário, posso preparar um relatório retroativo com o detalhe das atividades realizadas.

Quanto à necessidade de a formação decorrer presencialmente, compreendo que a empresa procura garantir o cumprimento dos horários e o bom aproveitamento, mas volto a salientar que os meios de controlo existentes permitem monitorizar a atividade de forma rigorosa.

Quando estive presente nas instalações, foi-me indicado que utilizasse uma das mesas que se encontram totalmente dentro do ângulo de captação da câmara existente naquele espaço. Essa situação evidenciou que, mesmo presencialmente, o acompanhamento da formação se baseia essencialmente em meios tecnológicos. Sendo a formação integralmente online, os mecanismos de controlo já

implementados, presenças no ..., interação direta e contínua com o formador, registos automáticos de atividade na plataforma, atualizações no ... e comunicação por email no início e término de cada módulo, - permitem assegurar, com precisão e em tempo real, o cumprimento dos horários e o aproveitamento. Assim, todos os critérios considerados essenciais para o acompanhamento da formação encontram-se plenamente garantidos em regime de teletrabalho, não havendo qualquer elemento que, pela sua natureza, exija deslocação física às instalações. (...)"

No que respeita às ajudas de custo, compreendo em abstrato a explicação apresentada, porém todos os documentos fornecidos aquando da minha aceitação da proposta incluem valores mensais fixos, sempre iguais, tal como refletido nos recibos desde o início das funções. As únicas exceções correspondem a ajustes devidamente identificados. A estrutura aplicada nunca correspondeu a um modelo de reembolso variável por deslocação, mas antes ao regime que ficou claro desde o primeiro momento (valor fixo, regular e periódico que integra o conceito de retribuição), por esse motivo, a fundamentação agora apresentada parece não refletir a prática estabelecida até aqui.

Peço, por fim, que toda a comunicação relativa a estas matérias seja mantida por escrito, de forma a garantir clareza e registo para todas as partes.

Fico a aguardar a vossa posição sobre os pontos acima, nomeadamente sobre a origem do alegado pedido prévio de relatórios diários, que nunca me foi comunicado. (...)"

**1.9.** Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

## **II – ANÁLISE**

**2.1.** Analisados os documentos remetidos pela entidade empregadora, entendemos que o estatuto de cuidador informal não principal remetido à entidade empregadora em abril de 2025 foi no seguimento de um pedido de manutenção da prestação da atividade laboral em regime de teletrabalho, conclusão a que nos permitimos com base na fundamentação do requerimento apresentado à CITE.

**2.2.** Senão, leia-se do próprio requerimento "(...) com o intuito de permitir um acompanhamento mais próximo, formação adequada e melhoria da integração e desempenho, a entidade empregadora decidiu que o trabalhador deveria passar a exercer as suas funções presencialmente diariamente no escritório, bem como frequentar um plano de formação interna. Esta decisão foi comunicada formalmente ao trabalhador com a devida antecedência e enquadrada como medida de apoio e capacitação. (...) Em resposta, o trabalhador recusou a alteração proposta, tendo apresentado uma declaração de que possui o estatuto de cuidador informal secundário, e exigido a manutenção do regime de teletrabalho a 100%. (...)"

**2.2.** Porém, a entidade empregadora só se pronuncia relativamente ao pedido do trabalhador associado àquele estatuto, em 28 de novembro de 2025, por circunstâncias que não foram esclarecidas.

**2.3.** Entendemos que, de qualquer forma, o pedido apresentado pelo trabalhador cumpre os requisitos previstos no art.º 166º-A, nº5 do Código do Trabalho, na justa medida em que, no momento em que é apresentado, 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.

**2.4.** Com efeito, resulta suficientemente provado pelas declarações da entidade empregadora que o trabalhador requerente tem vindo a prestar a sua atividade profissional em regime de teletrabalho desde que foi contratado a 11 de Janeiro de 2024 e que, até ao momento, a entidade empregadora não se opôs a que tal acontecesse, uma vez dispondo de meios e sendo as funções compatíveis com o regime do teletrabalho.

**2.5.** Nesta sede, a entidade empregadora vem opor-se ao pedido considerando que *foi verificada uma produtividade significativamente abaixo do esperado, bem como lacunas técnicas e de conhecimento incompatíveis com o nível profissional que consta do seu currículo e perfil apresentado à contratação*, por isso, entende que a atividade do trabalhador tem de passar a ser prestada presencialmente, *de forma a garantir o cumprimento dos horários de trabalho e assegurar o adequado aproveitamento da mesma.*

\*\*\*\*\*

**2.6.** 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 subor...ção 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, n.ºs 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 conseqüentemente aplicável o procedimento previsto no art.º 57º, n.ºs 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.** Volvendo ao caso em análise, significa isto que, 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 restaria, em abstrato, analisar alegadas exigências imperiosas da empresa que porventura tivessem fundamentado a posição da entidade empregadora.

**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 excecionais, 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 ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://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, e que assentam fundamentalmente na necessidade de fazer cumprir horários e assegurar produtividade, remete-nos para um quadro de opções que se prendem fundamentalmente com a gestão de recursos humanos e que se mostram elencadas sem a suficiente concretização para que possa considerar-se exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

**2.18.** Por outro lado, sempre se diria que, a admitir-se (o que não podemos confirmar) que o pedido terá sido apresentado no dia 15 de abril de 2025, a resposta da entidade empregadora terá ultrapassado largamente o prazo de vinte dias previsto no nº 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, determinando assim a aceitação tácita do pedido do trabalhador, nos seus precisos termos e ao abrigo do disposto no nº 8, al. a) do mesmo artigo.

### **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 14 DE JANEIRO DE 2026,  
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS  
AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA  
NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE  
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**