

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 1842/25.0T8PDL.L1-4

Relator: SUSANA SILVEIRA
Sessão: 28 Janeiro 2026
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: IMPROCEDENTE

PROCEDIMENTO CAUTELAR

TELETRABALHO

PERICULUM IN MORA

Sumário

Sumário:

- I. É de reconhecer a tutela antecipatória associada ao procedimento cautelar em caso em que a trabalhadora, sendo mãe de menor portador de doença crónica, pede para prestar trabalho em regime de teletrabalho.
- II. À doença crónica de filho menor que necessita de cuidados inadiáveis associam-se prestações de natureza infungível e insusceptíveis de reparação, por ser impossível repor adiante a assistência a uma situação de necessidade que ocorreu no pretérito, sendo, por isso, tanto suficiente para que se verifique o periculum in mora.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I. Relatório

1. AA intentou Procedimento Cautelar Comum contra “Randstad II - Prestação de Serviços, Lda.” peticionando a condenação da requerida a: (i) fixar-lhe um regime de teletrabalho híbrido, conforme solicitou em 18 de Março de 2025; (ii) a reconhecer-lhe o direito ao pagamento da componente remuneratória relativa a deslocações; (iii) a abster-se de proceder a qualquer alteração unilateral das condições contratuais e de proceder ao desencadeamento de qualquer processo disciplinar, penalização, alteração contratual ou medida retaliatória, com fundamento, directo ou indirecto, no pedido de atribuição do

regime de teletrabalho ou na propositura do procedimento cautelar.

Peticiona, também, a inversão do contencioso e que o procedimento cautelar seja decretado sem audição da requerida.

Alegou, em síntese, que: (i) é trabalhadora da requerida, com a categoria profissional de gerente de loja, prestando funções nas lojas da empresa “Vodafone Portugal, S.A.”, empresa para a qual a requerida presta serviços; (ii) solicitou à requerida o exercício de funções em regime de teletrabalho híbrido, com presença física no período da manhã e teletrabalho no período da tarde, invocando ser mãe de uma criança portadora de doença crónica; (iii) a requerida indeferiu a sua pretensão; (iv) a CRITE apreciou o seu pedido, tendo vindo a emitir parecer em sentido favorável à sua pretensão, recomendando que a requerida lhe reconheça o direito ao regime de teletrabalho requerido; (v) a requerida suprimiu unilateralmente o pagamento de uma componente remuneratória, relativa a deslocações em viatura própria entre lojas, sem que tenha havido comunicação formal, aditamento contratual ou alteração material das suas funções; (vi) a morosidade própria da acção principal é susceptível de gerar, por cada dia que passe sem poder gozar os direitos cuja tutela reclama, um prejuízo irreparável na sua vida familiar.

2. A Mm.^ª Juiz *a quo* proferiu despacho liminar, indeferindo o pedido da requerente no sentido de o procedimento cautelar ser decretado sem audição da requerida.

Designou dia para realização da audiência final e determinou a citação da requerida para, querendo, se opor ao procedimento cautelar.

3. A requerida deduziu oposição, alegando, em breve síntese, inexistir fundamento para a procedência de qualquer um dos pedidos formulados pela requerente, em especial para a fixação de um regime de teletrabalho ou para pagamento da prestação retributiva pretendida por esta trabalhadora.

Conclui peticionando a declaração de inadmissibilidade do presente procedimento cautelar, por não estarem preenchidos os requisitos para o efeito, ou, em qualquer dos casos, a improcedência desta providência, com a sua absolvição do pedido.

4. Em 17 de Agosto de 2025, a Mm.^a Juiz *a quo* proferiu despacho convidando as partes a, querendo, emitir pronunciar quanto à possibilidade de ser proferida decisão de mérito, sem necessidade de produção de outras provas. Por ser relevante, transcreve-se o teor do referido despacho:

«Na preparação e estudo dos presentes autos, tendo em vista a realização da audiência final agendada para o dia 18.08.2025, pelas 14h30, constatámos o seguinte:

Com o presente procedimento cautelar, a requerente visa, além do mais, que lhe seja reconhecido o direito ao exercício das suas funções em regime de

teletrabalho híbrido, nos moldes solicitados em 18 de março de 2025. Sustentou, em síntese, que é mãe de criança, nascida em 04.11.2014, portadora de doença crónica, que carece de acompanhamento frequente e cuidados permanentes por si prestados; que, ao abrigo do disposto no artigo 166.º-A do Código de Trabalho, solicitou à requerida autorização para exercer as suas funções em regime de teletrabalho híbrido; que a requerida, em 12.05.2025, indeferiu tal pedido com a justificação de que «a função de gerente de loja é incompatível com o teletrabalho». Alegou, ainda, que a CRITE-Açores apreciou os factos e, por deliberação unânime, emitiu parecer, recomendando à requerida que reconheça à trabalhadora o direito ao regime de teletrabalho requerido. Juntou o parecer emitido pela CRITE-Açores.

*

O pedido formulado pela requerente encontra base legal no artigo 166.º-A do Código de Trabalho, que consagra o direito potestativo ao exercício do teletrabalho.

Diz-nos o citado preceito legal que: «1 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada. 2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. 3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações: a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses; b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores. 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. 7 - O direito previsto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador de microempresa. 8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo».

Resulta, desde logo, da sua análise que inexistente, relativamente às situações contempladas no seu número 2, remissão para o procedimento previsto nos números 3 a 10 do artigo 57.º do Código de trabalho, ao contrário do que sucede para o caso de ao trabalhador ter sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal [n.º 5].

Trata-se de uma lacuna legal, na medida em que não se descortinam quaisquer fundamentos que legitimem discriminar positivamente o trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal relativamente ao trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Acompanhamos, por isso, a posição sufragada por Mário Branco Coelho [in "Teletrabalho - Perspectiva de Análise de Potenciais Conflitos de Interesse", disponível para consulta em https://tre.tribunais.org.pt/fileadmin/user_upload/docs/ESTUDOS_E_INTERVENCOES/ESTUDOS_MAT_SOCIAL/2024-12-18_TELETRABALHO_PERSPECTIVA....pdf], de que a enunciada lacuna deverá ser integrada por analogia [cf. artigo 10.º do Código Civil].

Solução conforme o direito da união, desde logo, com o disposto no artigo 15.º da DIRETIVA (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019, nos termos do qual «os Estados-Membros devem garantir que o ou os organismos designados, nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE, para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento de todas as pessoas, sem discriminação em razão do sexo, são competentes nos domínios relacionados com discriminação abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva».

Neste enquadramento e, revertendo à situação em apreço, temos que, na sequência da recusa, pela requerida, do pedido formulado pela requerente quanto ao regime de teletrabalho híbrido, a CRITE emitiu parecer no sentido de que deverá ser reconhecido à trabalhadora tal direito.

Circunstancialismo que, cremos nós, tem a consequência prevista no artigo 57.º, n.º 7 do Código de Trabalho, nos termos do qual «o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo».

Assim, vislumbrando-se a possibilidade de proferir decisão de mérito sem necessidade de produção de outras provas, desde logo, as indicadas pela requerente [quanto aos demais pedidos formulados pela requerente não foi alegada qualquer factualidade subsumível ao conceito de periculum in mora], cumpre, a fim de evitar a prolação de decisão surpresa, conceder às partes o prazo de 10 [dez] dias para o exercício do respetivo contraditório quanto ao acima exposto.

Neste conspecto, e a fim de evitar a prática de atos inúteis [cf. artigo 130.º do Código de Processo Civil aplicável ex vi artigo 1.º, n.º 2, al. a) do Código de Processo de Trabalho], fica prejudicada a realização da audiência agendada para o dia 18.08.2025.

(...)».

5. Apenas a requerente se pronunciou, reiterando a sua pretensão.

6. Foi proferida decisão final que concluiu com o seguinte dispositivo:

«Pelo exposto, julga o Tribunal a providência cautelar procedente, nos seguintes termos:

a) condena a Requerida, Randstad II – Prestação de Serviços, Lda., a atribuir à Requerente, AA, o regime de teletrabalho por esta solicitado – regime híbrido, com presença física no período da manhã e teletrabalho no período da tarde;

b) declara, especificamente neste segmento do pedido, a inversão do contencioso, ficando a Requerente dispensada do ónus de propor a acção principal;

c) absolve a Requerida, nesta instância, do que mais foi peticionado».

7. Inconformada com a decisão proferida pela 1.ª instância, a requerida interpôs recurso, rematando as suas alegações com o seguinte núcleo conclusivo:

«1. Por douda sentença proferida pela Mm.ª. Juiz do Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, foi declarada procedente a presente providência cautelar, condenando-se a recorrente a atribuir à Requerente, AA, o regime de teletrabalho por esta solicitado – regime híbrido, com presença física no período da manhã e teletrabalho no período da tarde; declarando-se , especificamente neste segmento do pedido, a inversão do contencioso, ficando a Requerente dispensada do ónus de propor a acção principal e absolvendo a Requerida, nesta instância, do que mais foi peticionado.

2. A Recorrida é trabalhadora da Recorrente, com a categoria profissional de ‘gerente de loja’, a prestar funções nas lojas da empresa Vodafone Portugal, SA, para a qual a Recorrente presta serviços;

3. Tendo a Recorrida solicitado à Recorrente o exercício de funções em regime de teletrabalho híbrido, com presença física no período da manhã e teletrabalho no período da tarde, invocando ser mãe de uma criança portadora

de doença crónica, esta pretensão foi indeferida pela empregadora;

4. A CRITE apreciou este pedido e emitiu parecer em sentido favorável a tal pretensão, recomendando à Recorrida que reconheça à Recorrente o direito a regime de teletrabalho requerido;

5. Após emissão do parecer da CRITE a Recorrente, em obediência ao preceituado no art. 57º, nº 7, do Código do Trabalho, ou aceita o pedido da trabalhadora, cabendo-lhe fixar o regime de teletrabalho híbrido que lhe foi solicitado, nos termos do art. 166º-A, nº 2, do mesmo Código, ou, entendendo que tem motivo justificativo para a recusa, procura obter uma decisão judicial a declará-lo, instaurando a acção própria para esse efeito.

6. Se a Recorrente pretende recusar este regime de teletrabalho tem o ónus de, previamente, obter tal decisão do Tribunal.

7. A Recorrente suprimiu unilateralmente o pagamento de uma componente remuneratória, relativa a deslocações em viatura própria entre lojas, sem que tenha havido comunicação formal, aditamento contratual ou alteração material das funções desta trabalhadora.

8. As funções da trabalhadora constam expressamente do seu contrato de trabalho, mais concretamente na cláusula 1.ª e que aqui se reproduzem: “ ... as funções correspondentes à categoria profissional de gerente de loja, cabendo-lhe, sumariamente, assegurar as tarefas relacionadas com a actividade da loja, conexas com a venda e serviço de apoio a clientes, de forma a concretizar os objectivos de negócio, incluindo activações e fidelização, prestando um atendimento dentro dos padrões de qualidade definidos aos clientes relativamente aos produtos e serviços comercializados, coordenar as actividades (venda e fidelização) das lojas de modo a atingir os objectivos definidos e acções correctivas ou outras que possam legalmente ser cometidas ...”.

9. Aliás, a própria categoria profissional de gerente de loja demonstra, sem margem para dúvidas que, a pessoa com a referida categoria é a autoridade máxima dentro da loja que gere, sendo, portanto, superior hierárquica das restantes trabalhadoras, facto que a trabalhadora tinha perfeito conhecimento.

10. Ora, a recorrente, aliás como decorre da sua denominação social, é uma empresa que se dedica à prestação de serviços a empresas terceiras, as quais, fruto das políticas de gestão adotadas pelos seus decisores empresariais, externalizam para aquela, certos setores da sua atividade principal ou acessória, assim se desonerando do desenvolvimento das mesmas.

11. No raio de ação comercial da ora R. incluem-se várias áreas de atuação, todas elas tendentes a assegurar uma completa e verdadeira prestação de serviços às suas empresas Clientes, donde se inclui, nomeadamente, a

prestação de serviços nos domínios do recrutamento, seleção, orientação e formação profissionais, bem como no domínio da contabilidade, auditoria, outsourcing, consultoria fiscal, informática, estudos de mercado e sondagens de opinião ou, de uma forma genérica é uma empresa que se dedica à contratação e gestão de recursos humanos para, posteriormente, ceder esses trabalhadores contratados a empresas terceiras.

12. A ora recorrente sempre actuou no mercado com total autonomia administrativa, financeira e organizacional relativamente a todas as demais empresas, independentemente de pertencerem ou não ao mesmo grupo económico.

13. No e para o exercício da sua actividade outorgava diferentes contratos de prestação de serviços com outras pessoas singulares e colectivas que operavam no mercado, pelos quais lhe era adjudicada, em diferentes modelos e condições, a execução de diversos serviços compreendidos no seu objecto social.

14. E foi com base nestes pressupostos que a recorrente contratou a recorrida, ou seja, para fazer face a um contrato de prestação de serviços que outorgou com a Vodafone, sendo assim necessário que a recorrente cumpra rigorosamente o referido contrato e siga o modelo de negócio imposto pela Vodafone.

15. Nestes termos, atentas as características do serviço e o modelo de negócio do nosso cliente Vodafone, quaisquer funções dos trabalhadores nas lojas físicas do mesmo, não são compatíveis com o regime de teletrabalho.

16. A natureza intrínseca da função de gerente de loja exige a presença física, sendo esta crucial para a operacionalidade e as características do serviço, mesmo que o gerente execute tarefas de back office.

17. Na estrutura organizacional das lojas Vodafone, o regime de teletrabalho e/ou modelos híbridos não são implementados, seja no continente ou nas ilhas, exceto durante o período excepcional da COVID-19.

18. Todas as tarefas de front office, back office, operacionais e administrativas exigem presença física uma vez que incluem gestão de stock, apoio administrativo, gestão de infraestruturas e imagem, bem como outras tarefas solicitadas pela Gerente Master e pela Coordenação Regional/Randstad, tarefas que são inerentemente presenciais.

19. Para que a providencia cautelar seja decretada torna-se necessário que se esteja perante a probabilidade séria da existência de um direito e que haja um justificado receio de que a conduta de um terceiro seja suscetível de causar uma lesão grave e dificilmente reparável ao titular do direito.

20. Do regime legal previsto, a doutrina e a jurisprudência têm sistematizado os requisitos do decretamento da providência cautelar comum (não

especificada), a saber: a) Probabilidade séria da existência do direito invocado; b) Fundado receio de ocorrência de lesão grave e dificilmente reparável na esfera do requerente (*periculum in mora*); c) Adequação da providência à situação de lesão iminente; d) Inexistência de providência específica que acautele a concreta situação de perigo; e) Não exceder o prejuízo resultante da providência o dano que com ela se quer evitar.

21. Os referidos requisitos são de verificação cumulativa.

22. No caso vertente, e analisando os citados requisitos verifica-se, desde logo que não se encontra preenchido nenhum dos requisitos mencionados.

23. Importa referir que se desconhece a partir de que data a filha da Recorrida sofre de doença crónica, mas partindo do princípio de que a doença foi detectada em Maio, na data em que a Recorrida efectuou o pedido de exercício de funções em regime de teletrabalho, e tendo em atenção a idade da menor, na referida data a menor encontrava-se no terceiro período do ano lectivo.

24. Significa isto que, na referida data a Recorrida já teve necessidade de organizar a sua vida tendo em atenção a doença da criança e a sua frequência na escola.

25. Face a esta situação não se pode extrair o fundado receio de ocorrência de lesão grave e dificilmente reparável na esfera da requerente (*periculum in mora*), lesão essa que a existir, em Maio já se havia verificado.

26. Para efeito do decretamento de medidas cautelares, são insuficientes simples dúvidas, ou receios meramente subjetivos que não encontrem tradução objetiva.

27. A Recorrida, aliás, quando apresentou o seu requerimento ao empregador, conforme decorre da comunicação que efetuou em 05-05-2025, não invocou qualquer situação objetiva suscetível de ser reconduzida a uma situação de prejuízo sério, “nomeadamente situação financeira difícil, ou risco para a saúde e bem estar da menor.

28. Saliente-se ainda que a Recorrida não logrou demonstrar os efeitos negativos e respetivo nexo de causalidade invocados, nomeadamente as repercussões negativas no estado de saúde da menor ou impossibilidade de acompanhamento da mesma.

29. Ou seja, a requerente não logrou demonstrar danos, nem patrimoniais nem não patrimoniais.

30. Cabia à Recorrida provar que não pode aguardar a decisão do processo principal, sem sofrer um prejuízo de consequências graves e irreparáveis, o que, salvo o devido respeito, não logrou fazer.

31. Não se encontra desde logo preenchido um dos requisitos de que depende o decretamento da providência cautelar - não ficou demonstrado o justo receio

da ocorrência de lesão grave e dificilmente reparável, até porque, conforme já supra se referiu, a filha da recorrida em Maio já sofria de doença crónica e em Maio já andava na escola.

32. Mais, a respeito do valor que recebia de Km a Recorrida deixou de auferir tal valor a partir de Fevereiro de 2024, data em que entrou de baixa médica, conforme comprovam os recibos de vencimento juntos aos autos pela mesma.

33. Após regressar da baixa, a Requerente não mais efectuou deslocações, pelo que, desde Fevereiro de 2025 que não recebe o valor que aqui reclama.

34. A Recorrida apenas deu entrada da presente Providência Cautelar no dia 31 de Julho, ou seja, um ano após deixar de efectuar deslocações e de receber o valor correspondente a Km e dois meses após o conhecimento da doença da sua filha.

35. O efeito útil que a Requerente pretende acautelar com a presente providência já se verificou.

36. O perigo de insatisfação do direito supõe que o seu titular se encontra perante simples ameaça de violação desse direito. Se a ameaça já se consumou (in casu, com a transmissão do contrato de trabalho da Requerida), então não há perigo, mas sim eventual consumação da eventual lesão do direito, pelo que, em tal caso, a providência cautelar requerida carece de utilidade (neste sentido vide Ac. Tribunal da Relação de Coimbra de 19/03/2019).

37. Acresce que a Requerente fundamenta a existência do periculum in mora, baseando-se no início do ano lectivo da filha de 11 anos, “cuja vida precisa de ser reorganizada”.

38. Ora, a lesão grave e irreparável exigida por lei, verificar-se-ia, no caso de estarmos perante uma criança menor, que fosse frequentar, pela primeira vez, a escola em Setembro. Não é este o caso em questão!

39. Não se encontram assim preenchidos os requisitos para que seja decretada a presente providência cautelar».

Conclui a requerida no sentido de «o presente recurso [dever ser] julgado procedente e, em consequência» revogada a Sentença Recorrida.

8. A requerente apresentou as suas contra-alegações, concluindo, a final, pela improcedência do recurso.

9. O recurso foi admitido por despacho datado de 9 de Outubro de 2025.

10. Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta emitiu Parecer no sentido de o recurso não merecer provimento, devendo ser mantida a sentença recorrida.

11. Ouvidas as partes, nenhuma se pronunciou quanto ao Parecer do Ministério Público.

12. Cumprido o disposto na primeira parte do n.º 2 do art. 657.º do Código de

Processo Civil, aplicável *ex vi* do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, e realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

II. Objecto do Recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões da recorrente – art. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do art. 1.º, n.º 2, alínea *a*), do Código de Processo do Trabalho – ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado, constitui objecto do recurso a questão de saber se, no presente caso, estão verificados os pressupostos do decretamento da providência na qual se ordena que a requerida atribua à requerente o regime de teletrabalho por esta solicitado: presença física no período da manhã e teletrabalho no período da tarde.

A recorrente dedica à questão das despesas cujo pagamento foi, no requerimento inicial, peticionado pela recorrida, expressa pronúncia na presente instância recursória (o mesmo sucedendo com a recorrida, nas suas contra-alegações).

Sucede que, percorrida a sentença recorrida, nela não se descortina que o Mm.º Juiz *a quo* haja decretado o procedimento no que a esse segmento respeita. Aliás, cotejada e analisada a sentença recorrida, constata-se, de facto, que o Mm.º Juiz *a quo* julgou improcedente esta pretensão da requerente. Não cumpre, pois, em face do que vem de ser dito, dedicar a esta questão qualquer apreciação ou decisão, na medida em que a solução alcançada na sentença recorrida não configura uma situação de decaimento ou de prejuízo da recorrente, daí que sequer legitimidade tivesse para dela interpor recurso.

*

III. Fundamentação de Facto

Os factos materiais relevantes para a decisão da causa – que não foram objecto de impugnação pelas partes – são os seguintes:

1. Com início em 1 de Abril de 2014, e mediante acordo escrito, AA encontra-se admitida ao serviço de Randstad II – Prestação de Serviços, SA para, sob as ordens, direcção e fiscalização desta última, desempenhar funções com a categoria profissional de ‘gerente de loja’.
2. Exercendo a Requerente esta actividade, nas condições descritas no número anterior, nas lojas da empresa Vodafone Portugal, SA, no âmbito de acordo de ‘prestação de serviços’ ajustado entre esta última e a Requerida.
3. Pelo menos nas lojas ‘Vodafone’ localizadas no ... e na Rua ... – Ponta Delgada.
4. Consta do acordo escrito mencionado em 1) “...as funções correspondentes

à categoria profissional de gerente de loja, cabendo-lhe, sumariamente, assegurar as tarefas relacionadas com a actividade da loja, conexas com a venda e serviço de apoio a clientes, de forma a concretizar os objectivos de negócio, incluindo activações e fidelização, prestando um atendimento dentro dos padrões de qualidade definidos aos clientes relativamente aos produtos e serviços comercializados, coordenar as actividades (venda e fidelização) das lojas de modo a atingir os objectivos definidos e acções correctivas ou outras que possam legalmente ser cometidas...”.

5. A Requerente é mãe de BB, nascida em ... de ... de 2014.

6. Consta de atestado médico que BB “tem uma doença crónica e necessita de cuidados inadiáveis da mãe (...), nomeadamente no acompanhamento a consultas regulares com a criança”.

7. Em 5 de Maio de 2025, com referência ao descrito no número anterior, a Requerente enviou à Requerida comunicação escrita com o seguinte teor:

“...venho pelo presente solicitar a prestação de serviço no regime de teletrabalho, mais concretamente em regime híbrido, ao abrigo do art. 166^a do CT...”.

8. Em resposta, a Requerida, mediante comunicação escrita de 12 de Maio seguinte, indeferiu esta solicitação da Requerente, declarando que “a função de gerente de loja é incompatível com o teletrabalho”.

9. Com data de 28 de Julho de 2025, a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE) pronunciou-se sobre a solicitação da Requerente mencionada nos dois números anteriores, emitindo o seguinte parecer:

“Recomenda à entidade empregadora Randstad II – Prestação de Serviços, Lda. a possibilidade de a trabalhadora AA prestar actividade em regime de teletrabalho em consonância com o disposto no art. 166º-A nº 2 do CT”.

10. Pelo menos a partir de Fevereiro de 2025, a Requerida não pagou à Requerente qualquer valor a título de reembolso com deslocações em viatura própria entre lojas.

*

IV. Fundamentação de direito

1. A questão que subsiste por decidir prende-se, pois, com a apreciação dos pressupostos do decretamento da providência na qual se ordena que a requerida atribua à requerente o regime de teletrabalho por esta solicitado: presença física no período da manhã e teletrabalho no período da tarde.

2. O citado regime foi solicitado pela trabalhadora, ora apelada, à sua entidade empregadora, ora apelante, em 5 de Maio de 2025, tendo vindo a merecer decisão desfavorável desta última em 12 de Maio do mesmo ano (cfr., os factos provados 7. e 8.). Cobra, assim, aplicação, face ao contexto temporal

em presença, o Código do Trabalho de 2009, levando-se em linha de conta as alterações que nele foram introduzidas, em particular, pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

3. Nos termos do disposto no art. 166.º-A, n.º 2, do Código do Trabalho, «(...) [o] trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito», statuindo, depois, o n.º 4 do mesmo preceito que «[o] empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores».

Cotejado o preceito em apreço, nele não se surpreende que ao pedido do trabalhador, formulado nos termos antecedentemente descritos, subjaza a necessidade de, uma vez recusado, se ter que recorrer ao procedimento previsto no art. 57.º, do Código do Trabalho, ao contrário, aliás, do que sucede com pedido idêntico mas agora provindo de trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

Não se alcançando exactamente qual tenha sido a intenção do legislador ao enveredar pela distinção que demos nota, sendo até discutível que os casos em presença reclamem diversa solução jurídica em caso de recusa do pedido pelo empregador, por ser evidente que o empregador o pode fazer, designadamente por distintamente perspectivar os pressupostos do pedido, ensaiamos uma justificação possível e que justamente se prende com estes pressupostos. Na verdade, a possibilidade de oposição do empregador tem, no caso do cuidador informal não principal, motivação sobremaneira mais ampla quando comparada com a do progenitor cuja situação se enquadre em um dos casos previstos no n.º 2 do já citado art. 166.º-A. Seja como for, subtrair a estes casos a possibilidade de recurso ao procedimento previsto no art. 57.º, do Código do Trabalho, significa, também, a subtração de uma solução que poderia revelar-se útil no conflito que, neste âmbito, se perspective¹.

4. No procedimento que ora nos ocupa, não temos dúvidas em afirmar que a apelada reconduziu a sua pretensão ao regime contido no art. 166.º-A, do Código do Trabalho, pedindo que o tribunal viesse, em rectas contas, a considerar ilegítima a recusa da apelante na atribuição do regime de trabalho em teletrabalho. E em abono ou reforço da sua pretensão juntou um parecer da CRITE que recomendava a atribuição do dito regime de trabalho.

Já no decurso da acção e perspectivando-se a aplicação do procedimento contido no art. 57.º, do Código do Trabalho, a Mm.ª Juiz *a quo* notificou as partes para, quanto a tanto, se pronunciarem, evidenciando, no seu despacho,

a que, no seu ver, era a lacuna que se verificava com respeito ao progenitor na situação prevista no n.º 2 do art. 166.º-A do Código do Trabalho, insubsistindo razão válida para a tratar de modo diverso da situação do cuidador informal não principal. Daí que, nesta medida, haja atribuído ao Parecer da CRITE, junto aos autos pela apelada, o mesmo grau de vinculação que deriva do disposto no art. 57.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

Apenas a apelada se pronunciou quanto a este despacho.

Ora, temos, assim, que a situação que nos ocupa, assentando em dois títulos jurídicos distintos – o que resulta apenas do art. 166.º-A, ns. 2 e 4, do Código do Trabalho, e o que resulta da aplicação analógica do regime contido no art. 57.º, do Código do Trabalho, também a estes casos – foi, sem que a isso se tenham oposto as partes, reconduzido pelo tribunal *a quo* a justamente a este último.

A apelante não o sindicou ou contra ele se insurgiu, como vimos, aquando da prolação do despacho transcrito em I.4., do mesmo passo que, em sede recursória, também não o faz, (afigurando-se-nos, aliás, que com ele se conforma, já que, nesta sede, reconduz a sua defesa ao facto de a sua organização e de as funções exercidas pela apelante serem incompatíveis com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho híbrido). O mesmo é dizer, pois, que assentando a *ratio decidendi* precisamente da conjugação do regime previsto nos arts. 166.º-A, ns. 2 e 4, com aquele outro previsto no 57.º, do Código do Trabalho, é com base nela que se deve perspectivar a apreciação que nos é pedida pela apelante.

5. No caso em apreço, resulta dos factos provados que a apelada é mãe de BB, nascida em ... de ... de 2014, e que, de acordo com atestado médico, a filha da apelada é portadora de doença crónica que demanda cuidados inadiáveis da mãe (...), nomeadamente no acompanhamento a consultas regulares com a criança (factos provados 5. e 6.).

Ponderando estes factos, é insubsistente qualquer alegação da apelante com vista a colocar em causa não apenas a data do diagnóstico da doença, mas também os cuidados que dela derivam ou a situação escolar da menor, estando, pois, suficientemente demonstrado que a apelada se enquadra no universo dos sujeitos que têm direito à prestação do trabalho em regime de teletrabalho (art. 166.º-A, n.º 2, do Código do Trabalho).

E, do mesmo passo, é também insubsistente qualquer alegação tendo em vista a demonstração da ausência dos demais pressupostos em que assenta o mencionado direito, em particular a incompatibilidade, com ele, das funções da apelada ou seu contexto organizativo, no sentido de exigências imperiosas ditadas pelo seu modo de funcionamento. É que, como vimos, existindo Parecer da entidade competente, a CRITE, para a atribuição do dito regime, a

apelante só a ele se pode opor intentando a competente acção, sendo que, até nela obter decisão que conforte a sua pretensão, estará vinculada ao estrito cumprimento do que ali haja sido definido. Os autos não dão nota que assim haja procedido, intuindo-se da sua alegação que manterá conduta conforme com a negação do pedido da apelada e, por maioria de razão, desconforme com o ditado por aquele Parecer.

Vale o exposto por dizer, pois, que do ponto de vista do direito, pressuposto por qualquer procedimento cautelar, não se antevê qualquer facto – provado – que reclame solução distinta daquela que foi alcançada na sentença recorrida: a apelada é trabalhadora da apelante e tem a seu cargo filha portadora de doença crónica, solicitou a prestação de trabalho em regime de teletrabalho híbrido, a apelante recusou o seu pedido, a CRITE emitiu parecer no sentido de este regime de trabalho dever ser concedido e a apelante contra este parecer não se insurgiu, sendo esta a única forma de obter a tutela jurídica da sua recusa (art. 57.º, n.º 7, do Código do Trabalho).

6. Entende a apelante que não está suficientemente demonstrado o *periculum in mora*, daí que a providência cautelar não deva ser decretada.

Em abono da sua pretensão, alega a situação escolar da menor e o facto de a apelada não ter demonstrado que, no caso, existia um sério e fundado risco repercutível no estado de saúde da menor que a impossibilitasse de *aguardar pela decisão do processo principal*.

A lei, como vimos, na perspectiva do direito, não faz qualquer alusão à situação concreta do filho do trabalhador, exigindo, apenas, a sua afectação com doença crónica (de entre outras situações). O mesmo é dizer, pois, que naquela dimensão o legislador abstrai dos cuidados porventura derivados da doença ou da sua menor ou maior intensidade, pressupondo, assim, que o circunstancialismo que assim se caracterize é só por si bastante para que dele se infira justamente a necessidade de um maior e mais intenso exercício das responsabilidades parentais por banda do trabalhador, legitimadora, por isso, de um regime de trabalho com elas compatíveis. É indiferente, por isso, ao contrário do que supõe a apelada, embora perspectivando esta questão na dimensão do *periculum in mora*, que, a acrescer à prova da existência da doença crónica, a apelada tivesse que, no caso, provar, também quais os cuidados que a ela se associam.

Isto por um lado.

Por outro e considerando os interesses em presença, o facto de à doença crónica de filho se associarem prestações de natureza infungível e insusceptíveis de reparação adiante – posto que são prestações que se afirmam em contexto diário –, está necessariamente demonstrado o *periculum in mora*. As necessidades associadas a uma doença crónica de um filho menor,

que obviamente reclamam assistência diária e acompanhamento regular, não são susceptíveis de reparação ainda que num quadro de procedência de uma acção declarativa que, pela tramitação que lhe subjaz, é, naturalmente, mais morosa. Por isso mesmo, a assistência que se reclama no dia-a-dia e o acompanhamento de um filho numa situação como a em presença não é compatível com a demora associada a um processo sem natureza urgente, sendo que ainda que aqui haja ganho de causa este desfecho é incapaz de repor a assistência a uma situação de necessidade que no pretérito ocorreu (não sendo, por isso, nem eficaz nem actual). Como bem se refere na sentença recorrida, se o direito a trabalhar em regime de teletrabalho «constitui um direito a ser gozado diariamente como forma conciliar a vida profissional desta trabalhadora com as responsabilidades da sua vida familiar, em especial no acompanhamento de uma filha que, segundo é clinicamente atestado, padece de doença crónica, estas circunstâncias, conjugadas entre si, são bastantes para se concluir pela existência de justo receio de lesão grave e dificilmente reparável, estando igualmente preenchido este segundo pressuposto do presente procedimento cautelar».

A própria imposição da vinculação ao parecer da entidade responsável até que haja uma decisão judicial que o contrarie – que demanda, num quadro de proporcionalidade, a ponderação dos direitos em conflito – é, por si só, demonstrativa da urgência que habitualmente se associa a regime de trabalho que consinta a conciliação da vida profissional com a vida familiar, um pouco à semelhança da tutela antecipatória característica dos procedimentos cautelares. Nesta medida, se também por esta via se manifesta a tutela premente que o caso reclama, sobretudo quando em causa esteja a assistência a pessoas em estado de particular vulnerabilidade, naturalmente que também assim se evidencia o risco ou perigo eminentes e que dificilmente é susceptível de reparação a *posteriori*. Ou seja, o facto de a apelante estar vinculada àquele parecer e ter, por isso, que conceder à trabalhadora o regime de trabalho que solicitou é, só por si, razão suficientemente demonstradora do citado pressuposto do presente procedimento cautelar.

Nesta conformidade, nenhuma censura nos merece a decisão recorrida no que respeita à análise dos pressupostos do procedimento cautelar em presença, sendo aquela de manter na íntegra e negado provimento ao recurso, enfatizando-se, ainda, que a apelante não acautelou, para o caso de soçobrar esta sua pretensão, nenhuma outra questão que constituísse fundamento autónomo da apelação.

7. Considerando que decaiu no recurso, as respectivas custas são a cargo da apelante (art. 527.º, ns. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

*

V. Dispositivo

Por tudo quanto se deixou exposto, nega-se provimento ao recurso, mantendo-se, na íntegra, a douda decisão recorrida.

Custas do recurso a cargo da apelante.

Lisboa, 28 de Janeiro de 2026

Susana Silveira

Maria José Costa Pinto

Carmencita Quadrado

1. Cfr., Joana Nunes Vicente, Direito do Trabalho, Relação Individual, 2.^a Edição Revista e Actualizada, Almedina, 2023, pág. 702.