

**A/C do Grupo de Trabalho - Teletrabalho**  
**Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República**

Encarrega-me o Senhor Presidente da CTP de remeter o Parecer em anexo atinente a uma apreciação aos vários Projectos de Lei que foram objeto da Audição da Confederação do Turismo de Portugal.

Com os meus melhores cumprimentos,

**Nuno Bernardo**

Vogal da Comissão Executiva

.....



Av. António Augusto de Aguiar, n.º 24 - 5º Dto.  
1050-016 Lisboa - Portugal  
[nuno.bernardo@ctp.org.pt](mailto:nuno.bernardo@ctp.org.pt)  
+351 (21) 811 09 30  
(+351) 925903825  
[www.ctp.org.pt](http://www.ctp.org.pt)



Cofinanciado por:



Cofinanciado por:



ANÁLISE  
CONJUNTO DE PROJECTOS DE LEI – ASSEMBLEIA DA  
REPÚBLICA

DIREITO À DESCONEXÃO  
E  
TELETRABALHO

A. DIREITO À DESCONEXÃO

- Ponto Prévio

Começando por analisar os projectos de lei que procuram regular o direito à desconexão (PAN, Cristina Rodrigues, CDS-PP), começamos por deixar claro que entendemos que esta é uma matéria que já é enquadrada pela nossa legislação, quer no Código do Trabalho, quer na própria Constituição, que prevê, nos Direitos dos Trabalhadores, o direito à "organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal", bem como "ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas".

Quanto ao Código do Trabalho, apesar de não regular especificamente o "direito à desconexão", delimita, de forma clara, o que é tempo de trabalho e tempo de descanso.

Pelo que, sem prejuízo de se olhar às funções do trabalhador, à organização do tempo de trabalho que lhe está cometida e ao contexto em que a solicitação do empregador, em período de descanso, ocorre, estamos claramente perante o conceito de trabalho suplementar, sujeito às suas regras e limites, conhecidos de todos:

- a) Só poder ser prestado quando se verifique um acréscimo eventual e transitório do trabalho e não se justifique a contratação de um novo trabalhador;
- b) No caso de força maior;
- c) E para prevenir ou reparar prejuízos graves.
- d) Tem limites como limites as duas horas em dia normal de trabalho e 8 horas em dia de descanso semanal ou feriado.
- e) Em qualquer caso, tem de ser remunerado com os acréscimos de 25% na primeira hora e 37,5% nas seguintes nos dias úteis e de 50% nos dias de descanso semanal e nos feriados, fora o que está previsto em CCT.

Como tal,

Entendemos de igual forma que a Constituição da República Portuguesa prevê o direito ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, entre outras conhecidas determinações

Por outro lado, como é sabido e já referido anteriormente, o direito ao descanso já se encontra consagrado na nossa legislação laboral e, como tal, uma das suas manifestações é precisamente a possibilidade de, querendo, o trabalhador se desligar do local de trabalho.

Em Portugal, parece-nos, de facto, que uma alteração deste género seria redundante, uma vez que o nosso Código do Trabalho já é bastante claro quanto ao que se deve entender por "período normal de trabalho", "tempo de descanso" e, no geral, quais são os limites ao tempo de trabalho.

O que significa, por outras palavras, que, fora do seu período normal de trabalho, o trabalhador já tem o direito de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso. Existem também, como já

referido, instrumentos ao dispor do empregador para satisfazer as necessidades operacionais que ocorram após o horário de trabalho. Nestes casos, existirá a obrigação do trabalhador de atender chamadas ou responder a emails do empregador.

Vemos com muita dificuldade que o “direito à desconexão” possa ser regulado e aplicado em termos absolutos porque há uma miríade de circunstâncias operacionais e organizacionais que irão escapar ao legislador

O legislador francês através da lei 2016-1088 adaptou o direito do trabalho à era das TIC e não proibiu o uso destas para além do período normal de trabalho. Na referida lei o direito à desconexão não está previsto como direito individual, mas está remetido para a contratação colectiva e para o regulamento da empresa. Há liberdade de estipulação, respeitando-se deveres de informação e consulta.

Consideramos que deveria ser este o caminho a seguir e esse caminho não está patente nas iniciativas legislativas apresentadas

Pode haver um ou outro ajuste, mas não com a amplitude que alguns dos Projectos Lei evidenciam, nem com a intenção de limitação *tout court* de interacção entre empregador e trabalhador a qual para nós é inaceitável

Não sendo o surgimento de uma nova lei o caminho a seguir, entendemos que este é, claramente, um território da negociação colectiva, pois só nesta sede será possível adaptar a generalidade e abstracção da Lei às particularidades de cada sector de actividade, com vantagens para os trabalhadores, já que, nos termos do artigo 3/3 do Código do Trabalho, esta é uma matéria sobre a qual as Convenções Colectivas de Trabalho apenas podem dispor em sentido mais favorável àqueles.

Os projectos de lei são, então, os seguintes:

- ✓ Projecto de Lei n.º 797/XIV/2ª (CDS)

Entendemos que o que está projectado nesta iniciativa é meramente conclusivo e nada acrescente ao que já existe na nossa legislação actual.

Apesar de no Preâmbulo este documento reconhecer os méritos das ferramentas digitais, consagrar que os trabalhadores, no seu tempo de descanso, têm direito a “desligar” as mesmas é algo que já decorre da lei.

Saúda-se, no entanto, o bom senso contido no artigo 214-A, ao prever casos de força maior que levem o empregador a poder contactar com o trabalhador.

É um contacto com a realidade das organizações empresariais que se saúda.

- ✓ Projecto de Lei n.º 535/XIV/1ª (PAN)

Também aqui consideramos que o que está projectado neste projecto é já existe na nossa legislação actual.

Acresce que este diploma analisa o direito à desconexão independentemente da função do trabalhador, da sua responsabilidade e da sua interacção com a organização.

O exemplo académico do chefe de segurança não atender uma comunicação do seu empregador durante a noite, numa situação de possível assalto, apenas porque está no seu momento de descanso, merece aqui ser invocada.

As situações de força maior não são possíveis de parametrizar, motivo pelo qual discordamos da remissão para a negociação colectiva da definição de eventuais motivos de força maior que obriguem o trabalhador a responder ao contacto do empregador.

A excessiva legislação não deve substituir o bom senso de cada uma dos agentes da relação laboral.

Caso tal aconteça, existe o regime do trabalho suplementar, com os seus limites e remunerações.

- ✓ Projecto de Lei n.º 790/XIV/2ª (Deputada Cristina Rodrigues)

Este projecto é muito idêntico ao do PAN, para cuja análise remetemos.

#### *B. TELETRABALHO*

- Ponto Prévio.

Já quanto aos projectos do teletrabalho, e com a excepção mitigada do projecto do PSD, todos se afastam ou não abordam alguns pontos importantes, já abordados aquando da análise do Livro Verde:

- a) A decisão de regulação deste regime é extemporânea, pois deveria ter sido antecedida de discussão aprofundada em sede de concertação social, com a concessão do maior espaço possível à contratação colectiva;
- b) Desburocratizar o regime - O regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho assenta na celebração de um contrato de teletrabalho, o qual deve cumprir um conjunto de informações e requisitos, solução que – perante a necessidade futura de recorrer a este regime de modo mais frequente – não

é ágil o suficiente. Assim, e sem prejuízo da importância de salvaguardar o acordo entre empregador e trabalhador acerca da prestação de teletrabalho, seria importante simplificar ou “desformalizar” este acordo, não sendo a forma escrita um requisito de validade do mesmo (deixando como tal na liberdade das empresas o modo de acordar este regime com os seus trabalhadores) – Tal não foi acolhidos pelos projectos de lei em análise, que até desvirtuam as características principais deste regime, assente na auto-responsabilização e na informalidade;

- c) Definir concretamente quais os custos da responsabilidade da empregadora – A lei actual deixa na disponibilidade das partes a propriedade dos instrumentos de trabalho e a atribuição dos custos, solução que se defende. No caso de opção diversa, com imputação de custos ao empregador, este deverá ser chamado a pagar o incremento de custos com determinadas contas mas não a totalidade das mesmas (i.e. se o colaborador tinha um pacote de internet de 100€ e o mesmo não ficou mais caro por causa do teletrabalho, nada justifica que a empregadora seja chamada a pagar a conta de internet), sendo que a definição destes custos deve atender a critérios de razoabilidade onde a obrigações das partes, no que diz respeito aos custos, não pode ser a mesma em cenários em que o teletrabalho seja a pedido/direito do trabalhador;
- d) Reparação de acidentes de trabalho - É importante que sejam prevenidos eventuais riscos de fraude relacionados com acidentes de trabalho, pois a distância física dificulta o conhecimento real pelo empregador dos acidentes ocorridos. Deverá assim ficar claro na lei quais os impactos que esta nova forma de trabalho tem em caso de acidente de trabalho, designadamente que tipo de situações estarão cobertas. A figura do acidente in itinere não pode ter o mesmo tratamento que tem no trabalho presencial, pois o trabalhador não está a ir de casa para o trabalho, uma vez que já trabalha a partir de casa.
- e) Controlo do trabalhador – A empregadora não poderá controlar todas as acções do trabalhador; mas é importante que desta preocupação não resulte a total impossibilidade de o empregador poder perceber quem está

- ou não a trabalhar, até para que possa efectivamente assegurar o cumprimento das normas referentes a tempos máximos de trabalho e mínimos de descanso;
- f) Período experimental – Sugere-se um regime próprio para as situações de teletrabalho, com um alargamento, em virtude do maior distanciamento entre os trabalhadores e os empregadores;
  - g) Sendo este regime novo e adaptado a uma realidade que só agora chega, a moldura das contra-ordenações prevista nos projectos é claramente excessiva.

Conforme referido, todos os Projectos-Lei vão no sentido inverso de todas estas linhas mestras.

A análise que se faz do mesmo não faz a CTP prescindir do entendimento que expressa nesta análise genérica.

No sentido do mencionado em a), temos:

- PJR n.º 1222/XIV/2.<sup>a</sup> (PSD)

Este projecto de resolução recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais.

Pelo exposto, somos totalmente a favor.

Analisando os projectos de lei:

- (i) Projecto de Lei n.º 808/XV/2.<sup>a</sup> (PS)



Este é um diploma excessivamente pormenorizado e regulamentado, que deixa muito pouco à discricionariedade das partes, extinguindo a vantagem prática que o teletrabalho comporta para o trabalhador no modo como pode exercer as suas funções. Desde horários, regras quanto a reuniões à distância, definição dos termos para obrigar o trabalhador a comparecer na empresa, etc.

Também aborda o direito à desconexão, sob a denominação de "horário de desligamento" de forma desequilibrada, já que se o mesmo não estiver previsto em sede de acordo, será definido pelo trabalhador.

Burocratiza e regulamenta de forma excessiva, contrariando a natureza do próprio mecanismo do teletrabalho.

Finalmente, considero que este regime será novo e adaptado a uma realidade que só agora chega, a moldura das contra-ordenações é excessiva.

Quanto ao articulado em si, analisemos alguns preceitos que causam alguma perplexidade.

No artigo 2º (Definições) temos as definições de "trabalho à distância", "teletrabalho", "trabalho no domicílio" e "trabalho presencial". Salvo melhor opinião, os três primeiros são sinónimos, afigurando-se desnecessário criar novas modalidades de uma mesma realidade.

Já no artigo 3º (Aplicação do Regime), verifica-se, no n.º 2, que são vedadas diversas matérias à negociação colectiva. Ora, tal não faz sentido, pois esta é uma modalidade tipicamente ajustável em sede de negociação colectiva, como aliás é reconhecido no preâmbulo do diploma.

O artigo 4º (Acordo de Implementação do teletrabalho) obriga à celebração de um acordo escrito, o que continua a burocratizar o regime de forma desnecessária e até agravada com o disposto nos n.ºs 2 e 3, ao impor que as partes definam se há

uma regime de permanência e alternância no teletrabalho e, em caso de alternância, uma concreta indicação dos períodos em que se está em trabalho presencial e em teletrabalho. Discorda-se, igualmente, da desigualdade de tratamento que é dada aos empregadores na situação de oposição à existência de um acordo (diferenças entre os números 5 e 6 do artigo 4º).

Quanto ao artigo 5º (Duração e implementação do teletrabalho) prevê-se que, sendo o acordo de teletrabalho de duração indeterminada, qualquer parte o pode denunciar com 60 dias de antecedência face à produção de efeitos. Entendemos que esta denúncia tem efeitos mais gravosos para o empregador, que pode ter que mudar o lay-out nas instalações, renegociar arrendamentos, reorganizar equipas, pelo que nos parece ajustado, em caso de denúncia pelo trabalhador, um pré-aviso de 120 dias. Uma vez que se pondera a existência de acordos de teletrabalho por tempo indeterminado, deverá ser revogado o n.º 1 do artigo 167º, o que não é aqui mencionado.

O artigo 6º (Actividades proibidas) terá de ser regulado, sendo definido o que é que se consideram substâncias e materiais perigosos para a saúde e integridade física do trabalhador.

Já o artigo 7º (Equipamentos e Sistemas) obriga o empregador a assegurar os equipamentos necessários à realização do teletrabalho e a pagar as despesas adicionais em que o trabalhador incorra. Parece claramente um retrocesso face à lei actual no que se refere à titularidade dos equipamentos e até uma intromissão abusiva na relação laboral. Se o trabalhador quiser utilizar os seus equipamentos, não pode? Já o n.º 2 deste artigo coloca o pagamento de uma série de despesas do trabalhador na esfera do empregador, cujo alegado aumento poderá ser de difícil imputação à relação de teletrabalho (ex.: como é que se comprova que os custos de electricidade e de rede instalada decorrem do teletrabalho?).

Os artigos 8º (Regras de utilização), 10º (Poderes de direcção e controlo) e 11º (organização do trabalho) são exemplos da excessiva regulamentação deste

regime, impondo regras para a utilização dos instrumentos de trabalho, horários de trabalho e horários em que se pode ter reuniões, imposição de pré-aviso ao empregador para convocar o trabalhador para as instalações da empresa, entre outros aspectos que desvirtuam por completo este regime. Aliás, o artigo 8º parece obrigar as empresas que recorram ao teletrabalho à adopção de um regulamento interno, o que nos parece manifestamente excessivo para o tecido empresarial português.

No artigo 12º (Deveres Especiais do Empregador) estão previstas obrigações de contacto do empregador com o trabalhador, para análise das condições de trabalho e do modo como o teletrabalho está a afectar a vida do trabalhador. Desde logo, este último conceito é subjectivo, pois nem são definidos os critérios que permitem qualificar uma alteração nas condições de vida do trabalhador. Depois, como enquadrar aqui as situações em que é o trabalhador a solicitar o teletrabalho. Finalmente, o mecanismo proposto para o cumprimento desta obrigação é datado (dois meses) e precedido de contactos escritos, ou seja, mais uma vez burocratizando-se desnecessariamente a relação laboral.

No mesmo artigo 12º (Deveres Especiais do Empregador) obriga-se o empregador a consultar o trabalhador em caso de mudanças nos sistemas e equipamentos utilizados na prestação de trabalho, o que é uma intromissão no poder de organização e conformação da relação laboral, que se traduz no poder de direcção e que compete, em total exclusividade, ao empregador.

As questões relacionadas com "acidentes profissionais" e "saúde e segurança no trabalho", estão previstas nos artigos 13º e 14º do Projecto de Lei sendo que, a título de considerações genéricas, remetemos para o que já escrevemos acima.

Finalmente, merece ainda realce o artigo 16º, referente ao "Regime da duração do trabalho". Nos termos deste regime, o empregador estabelece um sistema de registo de tempos de trabalho que contenha a indicação das horas de início e de termo efectivos de prestação de trabalho em cada dia, assim como das

interrupções não computáveis como tempo de trabalho. Salvo melhor opinião, face ao disposto no artigo 10º, este artigo constitui letra morta, já que o empregador não pode aceder a meios que permitam a sua efectivação.

(ii) Projecto de Lei n.º 812/XV/2ª (PSD)

Este projecto de lei, apesar de continuar a aceitar uma excessiva burocratização com a elaboração de um contrato e impor uma definição do local de trabalho, é o menos intrusivo e o que mais respeita o espírito e as características do teletrabalho.

Assim, permite que as partes regulem a sua relação como entenderem.

Depois, permite às empresas deduzir fiscalmente os custos com o teletrabalho.

(iii) Projecto de Lei n.º 765/XIV/2ª (PCP)

Para o PCP, o teletrabalho é um regime necessariamente excepcional, cujos custos correm totalmente por conta do empregador e com um prazo imperativo de duração.

É aqui proposto um regime excessivamente burocratizado, com todas as regras previstas, desde os horários a pagamento de despesas.

Todos os instrumentos de trabalho pertencem ao empregador, que os cede ao trabalhador e assegura o pagamento das inerentes despesas. Para além destas despesas, o empregador terá também de pagar o acréscimo de despesas do trabalhador, relativas a água, electricidade, telefone e internet, num valor diário nunca inferior a 11€.

É um regime claramente penalizador para as entidades empregadoras.

Dentro do até agora referido, temos ainda as seguintes dúvidas:

- a) Na redacção proposta para o artigo 166º (Regime de teletrabalho), discordamos do n.º 6, quanto à limitação horária aplicável ao horário de trabalho, que se afigura desajustada e destituída de sentido;
- b) Já no artigo 167º (Duração do teletrabalho) verificamos que este Projecto de Lei não contempla a hipótese de um trabalhador ser contratado para prestar trabalho no regime de teletrabalho de forma definitiva, ou alterar a sua forma de prestação de trabalho nesse sentido com carácter definitivo, o que não faz qualquer sentido;
- c) No n.º 2 do artigo 167º deverá ser previsto um pré-aviso nunca inferior a 120 dias;
- d) O artigo 169º (Saúde e segurança no trabalho e igualdade de tratamento) prevê a realização de exames de saúde com a periodicidade de três meses, o que é perfeitamente desajustado e infundado, já que se trata de uma obrigação anual para os trabalhadores em regime presencial de prestação de trabalho;
- e) A al. a) do n.º 5 do artigo 169º é inócuo e não está concretizado;
- f) A al. b) da mencionada disposição legal, por seu turno, refere que o seguro de acidentes de trabalho deve ser actualizado para a prestação de trabalho neste regime, seja qual for o local em que o trabalhador preste trabalho – esta obrigação é de aplicação impossível, até porque, com os meios tecnológicos hoje existentes, o trabalhador pode exercer as suas funções noutro país ou mesmo em outro continente;
- g) No artigo 170º (Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho) é referido, no n.º 4, que o controlo da actividade laboral do trabalhador só pode ser efectuado no local e posto de trabalho no mesmo, nas instalações do empregador, o que é manifestamente impossível face às propostas constantes dos n.ºs 2 e 3 do mesmo;
- h) Discorda-se do disposto no n.º 2 e 3 do artigo 171º, quanto à utilização das tecnologias de informação, uma vez que as mesmas constituem instrumentos de trabalho;

- i) O n.º 3 do artigo 171º consubstancia uma flagrante violação do RGPD pela entidade empregadora, pelo que não é admissível;
- j) O n.º 4 do artigo 171º não pode constituir uma obrigação da entidade empregadora.

(iv) Projecto de Lei n.º 745/XIV/2ª (BE)

Também este projecto de lei é excessivamente burocratizado e oneroso para as entidades empregadoras.

Começa, desde logo, por diferenciar dois conceitos que, à primeira representam a mesma realidade: trabalho à distância e teletrabalho. Entendemos que o local de trabalho ser o domicílio, outro determinado pelo trabalhador ou nem haver uma determinação prévia, enquadra-se na noção jurídica de teletrabalho.

Na proposta apresentada para o artigo 166º, discorda-se do n.º 3, que permite que um trabalhador com determinadas circunstâncias de vida, possa adoptar o regime de teletrabalho, independentemente da vontade do empregador (com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou independentemente da idade, com doença crónica, ou trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal), com as consequentes implicações na organização produtiva da empresa e porque fomenta o desinteresse em cidadãos com aquelas particularidades (o que é inadmissível).

Aliás, no agora projectado artigo 166-A, que refere os trâmites de apreciação do pedido, a implicação na organização produtiva da empresa deveria constar como um dos motivos que fundamentam a dita recusa. Entendemos, igualmente, que "a análise de encargos de ordem financeira e técnica", ou a "indisponibilidade de recursos" não poderá ser analisada pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, por exorbitar as competências definidas na respectiva lei orgânica e por ser manifestamente inadequado.

Ainda neste artigo, discorda-se da obrigação da forma escrita (nem se compreendendo o que está projectado para o n.º 7) e entende-se que o contrato é excessivamente pormenorizado, o que é pouco compatível com este tipo de relação laboral.

O n.º 9 do artigo 166º deverá excepcionar motivos de força maior

Já no artigo 167º (Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador) verificamos que este Projecto de Lei não contempla a hipótese de um trabalhador pretender alterar a sua forma de prestação de trabalho para o regime de teletrabalho com carácter definitivo, o que não faz qualquer sentido. Entendemos que o n.º 3 deverá obrigar a um pré-aviso nunca inferior a 120 dias, devendo também ser excluída a referência a "alteração das circunstâncias o justificar", por ser subjectiva e não estar densificada.

Nos termos do artigo 168º, todos os instrumentos de trabalho pertencem ao empregador, que os cede ao trabalho e assegura o pagamento das inerentes despesas com a manutenção dos mesmos. Para além destas despesas, o empregador terá também de pagar as despesas fixas do trabalhador, relativas a água, electricidade, telefone, internet e até climatização, o que se rejeita. Não se compreende o pretendido, até porque os custos nunca serão fixos e poderão não estar relacionados com a prestação de trabalho.

No n.º 2 do artigo 169º, apenas os complementos remuneratórios compatíveis com a prestação de funções em regime de teletrabalho deverão ser considerados.

Entendemos que o regime previsto no artigo 170º é também extremamente burocrático, quer no controlo da actividade laboral, quer no agendamento de visitas aos trabalhadores.

Discordamos do coarctar da hipótese do trabalhador que presta o seu trabalho no regime de teletrabalho não poder ter isenção de horário de trabalho, já que se propõe a revogação deste artigo, sem uma razão plausível para tal. De facto, e salvo melhor opinião, entendemos que os dois regimes são perfeitamente compatíveis.

Também este é um regime claramente penalizador para as entidades empregadoras.

(v) Projecto de Lei n.º 791/XIV/2ª (Deputada Cristina Rodrigues)

Também este projecto de lei é excessivamente burocratizado e oneroso para as entidades empregadoras.

Nos termos do proposto artigo 166º, o empregador não pode recusar a prestação de funções em regime de teletrabalho solicitado por uma vítima de violência doméstica. Salvo o devido respeito, não se compreende o alcance desta imposição.

Ainda neste artigo, discorda-se da obrigação da forma escrita e entende-se que o contrato é excessivamente pormenorizado, o que é pouco compatível com este tipo de relação laboral.

Discorda-se também da limitação de 3 anos prevista no proposto artigo 167º/3, assim como o pré-aviso de 30 dias previsto no n.º 4 – entendemos que o pré-aviso dado por denúncia do trabalhador não pode ser inferior a 120 dias.

No artigo 168º está previsto o regime aplicável aos instrumentos de trabalho e pagamento de despesas, discordando-se do proposto no n.º 2, por não fazer qualquer sentido, quer quanto à ratio, quer quanto ao respectivo montante.

(vi) Projecto de Lei n.º 811/XIV/2ª (PAN)



Neste projecto-lei começa por distinguir-se teletrabalho e trabalho flexível, conceitos que, salvo o devido respeito, reconduzem-se ao conceito de “teletrabalho”..

Nos termos do proposto artigo 166º, o empregador não pode recusar a prestação de funções em regime de teletrabalho solicitado por uma vítima de violência doméstica. Salvo o devido respeito, não se compreende o alcance desta imposição. Ainda no n.º 2 do artigo 166º, discorda-se do facto de permitir que um trabalhador com determinadas circunstâncias de vida, possa adoptar o regime de teletrabalho, independentemente da vontade do empregador (com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, menor com doença oncológica, ou independentemente da idade, com doença crónica, ou trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal, ou trabalhador com doença crónica ou trabalhador estudante), com as consequentes implicações na organização produtiva da empresa.

O n.º 4 do artigo 166º não é claro, pois se por um lado dispõe que o empregador não pode recusar o pedido, por outro refere que pode recusar com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a actividade desempenhada ou na falta de recursos e meios.

Também neste projecto de lei é imposta a celebração de um acordo escrito, discordando-se, desde logo, da obrigação da forma escrita e entendendo-se também que o contrato é excessivamente pormenorizado, o que é pouco compatível com este tipo de relação laboral.

No proposto artigo 167º discorda-se da limitação de 3 anos prevista, assim como do pré-aviso de 15 dias previsto no n.º 2 – entendemos que o pré-aviso dado por denúncia do trabalhador não pode ser inferior a 120 dias.

No artigo 168º está previsto o regime aplicável aos instrumentos de trabalho e pagamento de despesas, discordando-se do proposto nos n.ºs 2 e no 3, por não

fazer qualquer sentido, quer quanto à ratio, quer quanto ao respectivo montante. Não é claro o que se pretende no n.º 4 deste artigo no que respeita ao direito de propriedade.

No n.º 1 do artigo 169º, apenas os complementos remuneratórios compatíveis com a prestação de funções em regime de teletrabalho deverão ser considerados. O n.º 3 deste artigo prevê a realização de exames de saúde com a periodicidade semestral, o que é perfeitamente desajustado e infundado, já que se trata de uma obrigação anual para os trabalhadores em regime presencial de prestação de trabalho.

Entendemos que o regime previsto no artigo 170º é também extremamente burocrático, quer no controlo da actividade laboral, quer no agendamento de visitas aos trabalhadores.

Discorda-se do disposto no n.º 2 do artigo 171º, quanto à utilização das tecnologias de informação, uma vez que as mesmas constituem instrumentos de trabalho;

(vii) Projecto de Lei n.º 806/XIV/2ª (Os Verdes)

Discorda-se do disposto no n.º 2 do artigo 166º, no facto de permitir que um trabalhador com determinadas circunstâncias de vida, possa adoptar o regime de teletrabalho, independentemente da vontade do empregador (com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, menor com doença oncológica, ou independentemente da idade, com doença crónica, ou trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal, ou trabalhador com doença crónica ou trabalhador estudante), com as consequentes implicações na organização produtiva da empresa.

Também neste projecto de lei é imposta a celebração de um acordo escrito, discordando-se, desde logo, da obrigação da forma escrita e entendendo-se

também que o contrato é excessivamente pormenorizado, o que é pouco compatível com este tipo de relação laboral.

No proposto artigo 167º discorda-se da limitação de 3 anos prevista, assim como do pré-aviso de 30 dias previsto no n.º 2 – entendemos que o pré-aviso dado por denúncia do trabalhador não pode ser inferior a 120 dias.

No artigo 168º está previsto o regime aplicável aos instrumentos de trabalho e pagamento de despesas, discordando-se do proposto no n.º 2, por não fazer qualquer sentido, quer quanto à ratio, quer quanto ao respectivo montante. Não é claro o que se pretende no n.º 3 deste artigo no que respeita ao direito de propriedade.

Entendemos que o regime previsto no artigo 170º é também extremamente burocrático, quer no controlo da actividade laboral, quer no agendamento de visitas aos trabalhadores.

Discorda-se do disposto no n.º 2 do artigo 171º, quanto à utilização das tecnologias de informação, uma vez que as mesmas constituem instrumentos de trabalho.

O n.º 4 do artigo 171º consubstancia uma flagrante violação do RGPD pela entidade empregadora, pelo que não é admissível.

### Conclusão

As obrigações da CTP – Confederação do Turismo de Portugal enquanto membro integrante da Comissão Permanente de Concertação Social obrigou a que fossem analisados todos os projectos de lei.

No entanto, a CTP reitera que a decisão de regulação deste regime é extemporânea, pois deveria ter sido antecedida de discussão aprofundada em sede

de concertação social, em diálogo social e em respeito pelo tripartismo, com a concessão do maior espaço possível à contratação colectiva.

A CTP não se revê, por conseguinte, em nenhuma das iniciativas apresentadas.

7 de Julho de 2021