

Caros Senhores,

Esperamos que se encontrem bem.

Junto, em anexo, submetemos o contributo, enquanto direito participativo individual e pessoal, ao "Projeto de Lei 808/XIV/2, Procede à regulação do teletrabalho".

Caso algo mais seja necessário, demonstramos a nossa disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,
Francisco Salsinha | Tiago Sequeira Mousinho

Tiago Sequeira Mousinho

Advogado-estagiário | *Trainee Lawyer*

+351 969 300 078

DCM LAWYERS®

R. Julieta Ferrão 12, 204 e 604, 1600-131 Lisboa

Av. José dos Santos Farias, Edifício Arcadas Bloco B, 1.º eq., 8135-167 Almancil

+ 351 217 961 074

dcm-lawyers.com | direitocriativo.com

DCM LAWYERS é uma marca registada pertencente a David Carvalho Martins, Advogado RL | *Lawyer LL*



Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª
Procede à regulação do teletrabalho

Exposição de motivos

O século XX foi marcado pelo crescimento dos direitos sociais e laborais, que garantiram a fundação do Estado Social, mas também por desenvolvimentos tecnológicos ímpares que no caso das tecnologias de informação e comunicação, culminaram no boom da Internet.

O Estado Social e a Internet, de formas distintas, foram responsáveis por profundas alterações na sociedade portuguesa durante o último quarto do século passado, mas em ambos os casos garantiram avanços civilizacionais importantes.

Também a transição verde pode acelerar a ser beneficiária de formas de trabalho à distância, pelo descongestionamento das cidades, pelo menor uso de tempo de deslocações entre o domicílio e os locais de trabalho, implicando menor poluição.

Com o avançar do século XXI, tornou-se perceptível que os avanços tecnológicos e socio-laborais têm de ser coordenados e simbióticos, garantindo a manutenção dos direitos sociais e laborais já conquistados, mas também a promoção de novas conquistas alicerçadas em avanços tecnológicos sustentáveis.

A simbiose entre a tecnologia e os direitos socio-laborais requer um equilíbrio difícil em especial na gestão das esferas da vida profissional, familiar e pessoal.

O Partido Socialista pretende promover, com determinação, um avanço sustentável na regulação do teletrabalho.

A pandemia Covid-19 implicou, sem dúvida, a evolução do fenómeno do teletrabalho, generalizando-o a trabalhos com funções que antes não eram executadas, de forma significativa, remotamente. Também as tecnologias de informação e comunicação, bem como a inteligência artificial, vivem um momento de desenvolvimento exponencial desde o início de 2020, consequência do contexto pandémico vivido por todo o mundo.

Apesar desta generalização do regime do teletrabalho, causada também pela pandemia, a regulamentação deste regime é ainda limitada. Ainda que, em 2002, tenha sido consagrado um Acordo-Quadro Europeu Autónomo sobre Teletrabalho entre a confederação sindical e as confederações patronais (UNICE/UEAPME e ECPE), a análise das disposições que o Código do Trabalho dedica ao teletrabalho evidencia, sem margem para dúvidas, que várias questões essenciais carecem de maior densificação. O



regime do Código contém normas importantes, mas também revela insuficiências, decorrentes do facto de, ao tempo em que foi elaborado, a realidade do teletrabalho ser, em Portugal, praticamente marginal e muito pouco conhecida.

É por isso importante regulamentar de forma mais concreta este regime, para evitar que se consolidem más práticas, e para garantir, nomeadamente, que o teletrabalho é um regime de adesão voluntária, que não é uma decisão perene de uma das partes sobre a outra, que se fomentam formas mistas de trabalho, o direito a desligar, o equilíbrio das relações laborais.

O teletrabalho proporciona uma oportunidade para os trabalhadores, para os empregadores e para a sociedade, pela flexibilidade que pode permitir, pelo descongestionamento das cidades, pelo menor uso de tempo de deslocações entre o domicílio e os locais de trabalho, implicando menor poluição, pelo reforço das ligações às comunidades locais. Interessa também referir a maior facilidade de acesso global ao mercado de trabalho, independentemente da localização do trabalhador e do empregador.

O teletrabalho não está isento de riscos, como a possibilidade de atomização e isolamento social do teletrabalhador, o seu preterimento potencial em termos de formação e progressão na carreira, a passagem para o trabalhador do ónus da garantia das condições e meios para executar as tarefas a seu cargo, a maior separação entre os trabalhadores com diferentes níveis de autonomia, a possibilidade da diluição das fronteiras entre as diferentes esferas da vida, podendo pôr também em risco o direito a desligar, bem como o risco de este regime acentuar as desigualdades no mercado de trabalho, quer sociais, quer de género.

A infografia *Potential benefits and challenges of telework*, da OIT, como o estudo *Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, Challenges and the Right to Disconnect*, apresentado por Oscar Vargas Llave no âmbito da Presidência do Conselho da União Europeia, bem como o Livro Verde sobre o Futuro de Trabalho identificam claramente as vantagens e riscos acima citados.

Julga-se que a sede mais adequada para a definição das condições precisas em que o teletrabalho pode ser praticado deve ser a convenção coletiva de trabalho. Abre-se, neste projeto de lei, amplo espaço para a negociação coletiva sobre diversas matérias, apesar de contarmos com fatores desfavoráveis, que aconselham uma certa extensão do regime legal. É importante sublinhar a necessidade de imprimir uma nova dinâmica aos conteúdos das CCT em linha com o contexto laboral atual, nomeadamente na área a que o teletrabalho mais se ajusta: a dos serviços.



Exemplo desta opção são as prestações pecuniárias que não constituem contrapartida direta do trabalho, e cuja atribuição se fundamenta em convenção coletiva de trabalho, em regulamentação interna ou em usos – como o subsídio de refeição, o subsídio de transporte e outros - , entende-se dever deixar em aberto, para a contratação coletiva ou para os acordos de implementação do teletrabalho, a questão do seu destino à passagem do regime presencial para o de teletrabalho.

A opção legislativa é da regulamentação complementar em relação aos 7 artigos do Código do Trabalho sobre teletrabalho, com extensão de algumas proteções/garantias ao trabalho no domicílio economicamente dependente.

Em síntese:

1) Implementação:

- Pressupõe-se que a natureza da atividade contratada é compatível com o trabalho a distância (compatibilidade técnica e organizacional).
- O teletrabalho deve ser implementado por acordo, por iniciativa de qualquer das partes.
- Se for de iniciativa do trabalhador, a oposição do empregador deve ser feita por escrito e com indicação do fundamento da recusa.
- Se a iniciativa for do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada e não pode constituir motivo para o seu despedimento.
- O empregador pode definir por regulamento interno as atividades e condições em que a adoção do regime de teletrabalho será por ele aceite (para além dos casos em que é obrigatório).
- O acordo deve definir claramente que o empregador assegura os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador.
- As despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte em direta consequência da aquisição e do uso de equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho são compensadas pelo empregador.
- Sendo os equipamentos e sistemas afetos à prestação de trabalho fornecidos pelo empregador, o acordo estabelece as condições em que o trabalhador pode (ou não) utilizá-los fora das necessidades do serviço.

2) Direção/supervisão do trabalho.



- Os poderes de direção, organização e controlo são exercidos, em princípio, por meio de equipamentos e sistemas informáticos que permitem a comunicação entre trabalhador e empregador.
- O acordo de teletrabalho fixa o horário de trabalho dentro das quais o empregador pode normalmente contactar o trabalhador.
- É absolutamente vedado ao empregador utilizar, para o controlo da atividade do trabalhador, meios ignorados por este, assim como a captura de imagem, de registo de som ou de escrita e, em geral, qualquer meio de controlo que afete o direito à privacidade do trabalhador.
- Todas as disposições legais de tutela da intimidade da vida privada e de proteção dos dados pessoais aplicam-se integralmente nas situações de teletrabalho.

3) Deveres específicos das partes.

Para além dos deveres gerais, o empregador deve:

- Promover, com periodicidade certa, e nunca superior a dois meses, contactos presenciais com o trabalhador para reexame das condições de trabalho e do modo por que o teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida;
- Organizar em moldes específicos os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho.

O trabalhador deve:

- Manter rigoroso sigilo acerca de todos os factos da vida da empresa de que tenha conhecimento em consequência do seu trabalho e cuja divulgação possa acarretar prejuízos para ela.

4) Tempos de trabalho e de descanso.

- As normas gerais sobre a duração do trabalho e os períodos de repouso aplicam-se às situações de teletrabalho.
- Com observância das regras legais, convencionais e da regulamentação interna do empregador, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho fora da disponibilidade obrigatória, do modo mais adequado à realização dos objetivos da atividade contratada.



- O acordo de implementação do teletrabalho fixará o horário dentro do qual o trabalhador terá o direito de desligar todos os sistemas de comunicação com o empregador, sem que possa daí resultar qualquer desvantagem ou sanção.

5) Igualdade de tratamento

- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores com a mesma categoria ou idêntica função.
- A retribuição pode ser estipulada com base nos resultados do trabalho, tendo, no entanto, como mínimo garantido a retribuição base auferida por trabalhadores presenciais com a mesma categoria ou idêntica função.

6) Trabalho digital no domicílio economicamente dependente

- Aplicam-se as regras do teletrabalho respeitantes à propriedade dos equipamentos e sistemas e aos acréscimos de despesa suportados pelo trabalhador.
- Aplicam-se as regras respeitantes à tutela da privacidade e à proteção dos dados pessoais, assim como as relativas aos deveres de sigilo e reserva do trabalhador.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados abaixo-assinados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece o regime jurídico do teletrabalho.

COMENTÁRIO



Criação de documento legislativo autónomo trabalho subordinado à distância fará sentido criar legislação autónoma não codificada que derogue o código do trabalho e a própria LTFP?

Artigo 2.º

Definições

Para os efeitos da presente lei, considera-se:

- a) Trabalho à distância – Trabalho em proveito alheio, realizado com fundamento num contrato oneroso e de execução duradoura, em local não pertencente nem determinado pelo respetivo beneficiário.
- b) Teletrabalho – Trabalho à distância, realizado em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao beneficiário do trabalho, mediante a utilização de instrumentos e sistemas informáticos e telemáticos.
- c) Trabalho no domicílio – Trabalho à distância, realizado sem subordinação jurídica no domicílio ou em instalação do trabalhador, estando este na dependência económica do beneficiário.
- d) Trabalho presencial – Trabalho realizado em local pertencente ou determinado pelo beneficiário.

COMENTÁRIO

Não fará sentido regular hipóteses de contrato de estágio?

Trabalho deslocalizado do posto de trabalho **habitualmente** utilizado com recurso a TIC é trabalho presencial? Não fará sentido incluir a expressão habitualmente, para os casos em que existe regime alternativo?

Artigo 3.º

Aplicação do regime

1. O regime contido na presente lei entende-se como complementar do constante dos artigos 20.º a 22.º e 165.º a 171.º do Código do Trabalho, bem como do estabelecido na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro.
2. Por convenção coletiva de trabalho, podem ser afastados ou modificados regimes definidos por este diploma, com exceção dos artigos 4.º, 6.º, dos n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º, e dos artigos 12.º, 13.º, 19.º, 20.º e 21.º.

3. As disposições contidas nos artigos 6.º, 8.º, 9.º, nos n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º, e nos artigos 12.º e 13.º aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.
4. Para os efeitos do número anterior, entende-se existir dependência económica quando o montante da remuneração paga pelo beneficiário do trabalho ao trabalhador atinge ou supera 80% do rendimento total deste último, determinado nos termos do disposto no código dos regimes contributivos do sistema previdencial de segurança social.
5. A presente lei aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central e local.

COMENTÁRIO

Âmbito de aplicação: e quanto à Administração autónoma? (Entidades administrativas independentes; institutos públicos especiais) não estão sujeitos.

Por uma razão de coerência quanto ao **teletrabalho e acidentes de trabalho** (*vide* comentários *infra*), seria de se incluir a prestação de serviços em regime de dependência económica diante do beneficiário da atividade, dado que a própria lei opera uma presunção legal do estado de dependência económica do prestador de serviços, de modo a abranger esta categoria de sujeitos (art. 3.º/2 e 3 da LAT - Lei n.º 98/2009 - Diário da República n.º 172/2009, Série I de 2009-09-04, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

Artigo 4.º

Acordo de implementação de teletrabalho

1. 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 ele.
2. O acordo de teletrabalho define o regime de permanência e de alternância de períodos de trabalho a distância e de trabalho presencial.
3. No caso de o acordo não se destinar a execução imediata, só é válido se definir claramente os períodos em que a prestação de trabalho será realizada à distância e aqueles em que, eventualmente, será presencial.
4. O acordo define:

- a) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
 - b) A duração normal do trabalho diário e semanal;
 - c) O horário de trabalho, incluindo horário de desligamento;
 - d) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
 - e) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
 - f) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do número 1 do artigo 12º.
5. Se a proposta de acordo partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.
 6. No caso de a atividade contratada pelo trabalhador ser, em si mesma, no modo por que esteja inserida no processo de funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com a prática de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.
 7. O empregador pode definir, por regulamentação interna devidamente elaborada e publicitada, após consulta das estruturas representativas dos trabalhadores e na observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

COMENTÁRIO

A delimitação do horário de trabalho não faz operar, já, a delimitação do tempo de não trabalho?

A propósito da oposição não fundamentada e respetiva não aplicabilidade em sede de despedimento, ou qualquer outra sanção, não será essa a regra da teoria geral dos contratos? É compreendida exceção para efeitos do cumprimento do ónus de providenciar saúde e segurança do trabalhador, a cargo do empregador? Não seria, neste espetro, entendido enquanto poder-dever do empregador, fundamentadamente? (em providenciar a devida saúde e segurança no emprego, para proteção do próprio ou de terceiros, mormente colegas de trabalho e agentes funcionalmente conexos com a empresa? A pandemia gerada pelo contexto COVID-19 parece ter demonstrado que sim).

O que se entende por fundamento de recusa, para efeitos de oposição à conversão para o teletrabalho? Argumentos objetivos, empresariais, de gestão?

Artigo 5.º



Duração e cessação do acordo de implementação do teletrabalho

1. O acordo de teletrabalho pode ser celebrado a termo ou com duração indeterminada.
2. Sendo o acordo de teletrabalho celebrado a termo, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do termo, não ter interesse na sua renovação.
3. Sendo o acordo de duração indeterminada, e sem prejuízo do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação à outra, que produzirá efeitos no 60º dia posterior.
4. Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador tem o direito de retomar a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais com funções e duração do trabalho idênticas.

COMENTÁRIO

Talvez seja mais convidativo para o teletrabalho deixar algum espaço de manobra no âmbito da “flexisegurança”; ou seja, habilitar as empresas com mais instrumentos de flexibilização do trabalho, mormente o período da contratação a termo. Em especial, num momento de fragilidade empresarial e de elevado risco aquando da reestruturação da organização em teletrabalho.

Talvez seja, também, de se prever qual o âmbito do n.º4, sobre a cessação do acordo de teletrabalho e o direito a retomar a atividade em regime presencial. O regresso do trabalhador é com recurso ao **posto de trabalho? Ao serviço?**

E se o empregador não consegue assegurar as mesmas funções do trabalhador, quando este cessa o acordo de teletrabalho?

Artigo 6.º

Atividades proibidas

1. É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.
2. Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto no número anterior.

COMENTÁRIO



Artigo prolixo, estas atividades já eram vedadas.

Artigo 7.º

Equipamentos e sistemas

1. O empregador assegura os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 4.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador
2. Todas as despesas adicionais que, comprovadamente, e com o acordo do empregador, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, são compensadas pelo empregador.
3. A compensação a que se refere o número anterior pode consistir numa importância certa, fixada no acordo de teletrabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e ajustável ao longo da vigência do acordo conforme a evolução comprovada das despesas adicionais.
4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

COMENTÁRIO:

Apesar do aparente regime benéfico, torna-se numa dificuldade acrescida de demonstração e governabilidade da empresa. Existe um problema da elegibilidade das despesas, uma vez que inexistente critério para a inscrição de rubricas relacionadas com custos de energia e de rede. O artigo, como está redigido, aparenta ser impraticável em larga escala.

Poder-se-ão levantar outras questões, nomeadamente no que à igualdade de circunstâncias diz respeito; um trabalhador que tenha cobertura satélite do seu serviço e um trabalhador com cobertura ADSL/fibra terá custos diferentes atendendo à sua cobertura. Terão os empregadores custos diferentes para cada um destes trabalhadores?

Na AP como se deverá entender a compensação a operar pelo empregador? Isto atendendo ao Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública no seu §1, al. i) pressupõe que o subsídio de



refeição se mantém como mecanismo de compensação de despesas inerentes ao teletrabalho [*“para compensar as despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório, o trabalhador mantém sempre o direito ao equivalente ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho”*]. Daqui resulta que a razão subjacente ao subsídio de alimentação tem por base a compensação de despesas inerentes do trabalhador e não o subsídio de alimentação *per si*. Assim, o que o legislador pretende transmitir é que não existe um verdadeiro subsídio de alimentação, mas antes uma necessidade de compensar pelas despesas, regra esta que já decorre do regime geral (o empregador custeia pelas despesas de implementação do teletrabalho).

Artigo 8.º

Regras de utilização

1. Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o n.º 6 do artigo 4.º. (Erro legístico)
2. No caso de inexistência do regulamento interno ou de este omitir as condições mencionadas no número anterior, elas são definidas pelo acordo previsto no artigo 4.º.
3. Constitui contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado nos termos dos números anteriores.

COMENTÁRIO:

Erro legístico, onde se lê n.º 6, dever-se-á ler n.º 7.

À leitura do n.º 3, parece ser intenção do legislador impor ao empregador a necessidade de estabelecer *ab initio* tudo aquilo pelo qual o instrumento de trabalho não ser utilizado. O que se revela desnecessário e contrário à lógica empregue em sede de deveres do trabalhador, nomeadamente o dever de não empregar um fim diverso ao que é estabelecido como profissional.

Artigo 9.º

Formação específica



O empregador fornece ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos concretos equipamentos e sistemas que serão utilizados no teletrabalho.

COMENTÁRIO

O que se entende por uso produtivo? Não se poderia entender melhor o emprego de uso diligente dos concretos equipamentos e sistemas...

O preceito em causa não resolve a questão emergente pelos tempos de pandemia, se podem ser **ministradas formações à distância**. E se, em consequência, a mesma poderá ser ministrada em **tempo de não trabalho** (v.g., em períodos de redução do período normal de trabalho e de suspensão, no contexto de *lay-off* [arts. 298.º e ss. do Código do Trabalho]).

Artigo 10.º

Poderes de direção e controlo

1. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, em princípio, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.
2. O acordo de implementação do teletrabalho define o horário dentro do qual o empregador pode normalmente contactar o trabalhador.
3. É vedada a captura de imagem, de registo de som, de registo de escrita, de acesso ao histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.
4. O empregador pode exigir ao trabalhador relatórios diários ou semanais simples e sucintos sobre os assuntos tratados na sua atividade e os respetivos resultados, mediante o preenchimento de formulário previamente definido.
5. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 2 e 4 deste artigo.

COMENTÁRIO:

Abandona-se o regime de controlo presencial, nos termos do Código do Trabalho? Entende-se como complementar, também, neste sentido?

Não se resolve a questão de saber se os mecanismos adotados para registo do tempo de trabalho podem configurar meios de controlo da própria prestação de trabalho, indo além do mero efeito de *compliance* das regras sobre tempo de trabalho (?).



Não se distingue a diferença no respeitante a “histórico”, se se trata do histórico da própria máquina (computador) ou de um *browser* (registo de *internet*). Ou, no limite, se ambos, dado que existem *softwares* que permitem a rastreio de toda a interação do trabalhador em equipamentos tecnológicos.

A referência a resultados, parece transpor uma ideia errada do contrato de trabalho, enquanto obrigação de meios, o que vem a dificultar a apreciação para efeitos de período experimental (em função do resultado apresentado e não da obrigação de meios devida).

Formulário previamente definido – se o controlo é meramente no âmbito da gestão interna fará sentido exigir um modelo de documento que burocratize toda a estrutura de uma empresa de acordo com a função e posição de cada teletrabalhador. Bastará o preenchimento de uma folha em branco? Será uma intenção do legislador fixar prova documental?

Artigo 11.º

Organização do trabalho

1. Com observância dos regimes de duração do trabalho estabelecidos por lei, por convenção coletiva e pelo acordo de implementação do teletrabalho, assim como da regulamentação interna do empregador e das modalidades pelas quais este, nos termos do mesmo acordo, realiza o controlo da prestação de trabalho, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada.

2. As reuniões de trabalho a distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, podem ter lugar independentemente dos horários indicativos, desde que dentro do horário de trabalho, e agendadas com antecedência razoável.

3. O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

4. Para os efeitos deste artigo, e na falta de definição diversa, entende-se por “período normal de funcionamento da empresa” o que se inicia às 08h00 e termina às 19h00.

COMENTÁRIO:

É de se salutar a flexibilidade consagrada nesta regra, calibrada com os interesses atendíveis dos trabalhadores.



Questiona-se, todavia, se um dia útil de permeio não seria uma medida temporal mais adequada do que as 48h.

Artigo 12.º

Deveres especiais do empregador

1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do Trabalho, a prática do teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres específicos:
 - a) Informar o trabalhador das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
 - b) Abster-se de contactar o teletrabalhador no período de desligamento a que se refere o artigo 18º, ressalvadas as situações de força maior;
 - c) Promover, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais com o trabalhador, para reexame das condições de trabalho e do modo por que o regime de teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida;
 - d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 7º, independentemente da sua propriedade;
 - e) Consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
2. Constitui contraordenação muito grave o incumprimento dos deveres indicados nas alíneas a) e b), e contraordenação grave a violação dos deveres constantes das alíneas c), d) e e) do n.º 1.

COMENTÁRIO:

Instalação de atualizações de software necessitam de autorização... Necessidade de recurso ao emprego da fórmula de todas aquelas mudanças que não correspondam a atos correntes?

O âmbito da al. e) reporta-se a toda e qualquer alteração? Abarca as alterações físicas dos métodos de trabalho, ou também as digitais? Mesmo quando tal não afeta direitos do trabalhador? Tal interpretação excessivamente ampla não é contrária ao direito de propriedade do empregador sobre os instrumentos e ferramentas de trabalho? Não se trata de uma restrição excessiva do direito fundamental de propriedade e de liberdade de gestão empresarial?



Artigo 13.º

Saúde e segurança no trabalho

1. O empregador organiza em moldes específicos, e com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente as medidas previstas no Decreto-lei n.º 349/93, de 1 de outubro.

2. No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3. O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em horário previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

Artigo 14.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

COMENTÁRIO

A legislação avulsa sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais não é adequada para resolver os acidentes que ocorrem em contexto de teletrabalho. Nomeadamente para garantir o a possibilidade de o empregador ilidir a “presunção de laboralidade de acidente” (artigo 10.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro). Impossível definir o que seria um acidente de trabalho: se a qualificação dependesse apenas de o trabalhador se encontrar a exercer as suas funções no seu domicílio, todo o acidente seria considerado de trabalho. A presunção consagrada no art. 10.º da LAT configuraria uma verdadeira *probatio diabolica*.



No mais se poderá dizer que no domicílio do trabalhador inexistia risco empresarial do empregador e que, da mesma forma, é extremamente difícil conseguir precisar os dados informativos sobre o evento que se pretende qualificar como acidente de trabalho. Posto isto:

- a) A queimadura proveniente de ferro de engomar, configura acidente de trabalho?
- b) A queda no chuveiro, configura acidente de trabalho?
- c) A queimadura provocada pelos bicos do fogão, configura acidente de trabalho?

Em nosso entender, são poucas as situações em que pode ocorrer um verdadeiro acidente de trabalho, por conexão com a atividade laboral, por motivo e na execução da prestação de trabalho. Pense-se, por exemplo, na situação em que o trabalhador, em casa, está a montar ou a instalar os equipamentos e, nesse seguimento, é ferido. Ou então, aquela situação em que um dos equipamentos tecnológicos explode.

E o trabalho à distância? Fica por regular ou é integrado?

Qual o critério que deve presidir na expressão “habitualmente” (e nas hipóteses de “teletrabalho parcial”?).

Artigo 15.º

Deveres especiais do trabalhador

1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do trabalho, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres específicos:

- a) Conservar e utilizar os instrumentos de trabalho fornecidos pelo empregador de modo a garantir o menor desgaste possível, e informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos mesmos;
- b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele.
- d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

2. Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres indicados no número anterior podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.



Comentário:

Não fica consagrada regra especial para proteção de informação confidencial à distância, em especial dos documentos em formato digital, onde o Código do Trabalho aparenta ser insuficiente a esta nova realidade (proliferação dos ataques e desafios à cibersegurança). Perdeu-se a oportunidade de se articular a presente disposição com os arts. 313.º e ss. do Código da Propriedade Industrial.

Perdeu-se, igualmente, uma oportunidade de consagrar regras especiais mediante Regulamento Interno de Empresa, que melhor poderão concretizar os deveres secundários e acessórios dos teletrabalhadores. Será que ao abrigo do art. 4.º/7 do presente Diploma, tal considera-se possível?

Artigo 16.º

Regime da duração do trabalho

1. As normas legais sobre a duração do trabalho aplicam-se no teletrabalho.
2. Cabe ao empregador estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho que contenha a indicação das horas de início e de termo efetivos da prestação de trabalho em cada dia, assim como das interrupções não computáveis como tempo de trabalho.

Comentário:

O art. 16.º/2 preenche o âmbito do art. 10.º do presente Diploma? Poderá servir para o mesmo efeito, sob pena de contradição?

Artigo 17.º

Retribuição

1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a retribuição pode ser total ou parcialmente determinada em função dos resultados da atividade ou do grau de realização de objetivos previamente acordados entre o empregador e o trabalhador.
3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no nº 1 deste artigo.

Comentário:



Fará sentido equiparar, sem mais, os trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho à distância, diante dos trabalhadores em regime presencial? Tal não poderá consubstanciar uma violação da igualdade em sentido material? E quando inexistem fundamentos objetivos para a manutenção de subsídios em teletrabalho ou trabalho à distância (mormente os de transporte e de alimentação?).

Existirá sempre identidade retributiva?

Artigo 18.º

Direito de desligar

1. O acordo de implementação do teletrabalho fixa o horário dentro do qual, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 10.º e da consideração de situações de força maior, o trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de desligar todos os sistemas de comunicação de serviço com o empregador, ou de não atender solicitações de contacto por parte deste, não podendo daí resultar qualquer desvantagem ou sanção.
2. Na falta de estipulação no acordo de implementação, o período de desligamento será o decorrente da observância do horário indicativo definido pelo trabalhador.
3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no nº 1.

Comentário:

Creemos que é necessária uma maior concretização da exceção ao apelidado direito a desligar. Nomeadamente no que concerne às necessidades empresariais atendíveis para o presente efeito. O contacto deverá, todavia, e sempre, estar sujeito a um teste de proporcionalidade, devidamente fundamentado.

A amplitude que daqui resulta é que deverá ser alvo de censura jurídica se ultrapassar aquilo que se entende por adequado e necessário. O balanceamento entre o contato e a necessidade do mesmo deverá revelar-se proporcional.

Artigo 19.º

Igualdade de direitos e deveres

1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, férias períodos de descanso, incluindo pagas, proteção contra riscos de acidente ou doença profissional e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.



2. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Comentário:

Artigo 20.º

Atividade sindical na empresa

1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei aplicável.
2. As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.
3. Constitui contraordenação grave qualquer obstrução do empregador ao exercício dos direitos referidos neste artigo.

Comentário:

Não deverá ser vedado o ingresso nas reuniões digitais, desde que assegurada a diferenciação dos instrumentos pessoais e profissionais. Assim, não deixando informações profissionais da empresa no risco de exposição (aqui, podendo estar em causa dados pessoais de terceiros ou mesmo informação comercialmente sensível). No limite, deverá ser ressalvado o direito do empregador a garantir o reforço destes direitos enunciados.

A distribuição de dados a que se refere o n.º2 parece vulnerar o direito à proteção de dados, com especial menção ao elemento finalístico e ao consentimento do trabalhador (caso se entenda a sua relevância neste contexto). Poder-se-á originar um caso de ilicitude no tratamento de dados pessoais.

O que se entende por portal interno da empresa? Uma criação de um *site*? Será uma rede de partilha de ficheiros? Tratar-se-á de uma plataforma autónoma do correio eletrónico profissional? Não parece ser provido de sentido colocar o empregador numa situação de custos adicionais para o exercício da liberdade sindical eletrónica ou digital. Parece excessiva uma eventual imposição de um portal interno de empresa, quando interpretado como sendo autónomo das redes de contacto via correio eletrónico.



Artigo 21.º

Fiscalização

1. Cabe à Autoridade para as Condições de Trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho.

2. Sem prejuízo das competências da Inspeção-geral das Finanças, enquanto autoridade de auditoria, cabe às inspeções sectoriais fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho no âmbito da Administração Pública.

3. As ações de fiscalização que impliquem visitas ao domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho devem ser realizadas dentro do período das 9 às 19 horas, dentro do horário de trabalho, mediante aviso ao trabalhador com a antecedência mínima de 24 horas.

Comentário:

Compreende-se a necessidade de uma autoridade nacional interferir e ingerir presencialmente no espaço do trabalhador. Não se compreende a ausência ou restrição do acesso do empregador, por forma igualmente presencial, nomeadamente para cumprir com os seus deveres legais de providenciar saúde e segurança no trabalho. Não poderá o empregador ser eventualmente sancionado caso ele esteja impedido de verificar devidamente o comprovar, até para o corrigir. A menos que se considere em vigor a norma respeitante à fiscalização do teletrabalho em regime presencial do Código do Trabalho.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Comentário:

Fará sentido definir normas transitórias que regulem acordos de teletrabalho anteriormente acordados (?).

Palácio de São Bento, 23 de abril de 2021,



As Deputadas e os Deputados

(Ana Catarina Mendes)

(Tiago Barbosa Ribeiro)

(Miguel Costa Matos)