

Exm.º Senhor Dr. António Pedro Roque da Visitação Oliveira,
Presidente da 10.ª Comissão Permanente da Assembleia da República da XIV Legislatura –
Comissão de Trabalho e Segurança Social,

Exm.as Senhoras Deputadas | Exm.os Senhores Deputados,

Remetemos, em anexo, o nosso contributo ao “Projeto de Lei n.º 806/XIV/2ª– Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa”, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), atualmente em apreciação pública.

Ficaremos ao V/inteiro dispor para eventuais questões.

Com os melhores cumprimentos,

Gonçalo Asper Caro | Inês Cruz Delgado

Gonçalo Asper Caro

Paralegal

+351 217 961 074

+351 969 300 054

DCM LAWYERS®

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

Av. José dos Santos Farias, Edifício Arcadas Bloco B, 1º esq., 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

**CONTRIBUTO PARA O PROJETO DE LEI
N.º 806/XIV/2ª,
QUE ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO
COM VISTA A REGULAR O
TELETRABALHO DE FORMA MAIS JUSTA.**

GRUPO PARLAMENTAR: PARTIDO ECOLOGISTA "OS VERDES" (PEV)

Exm.º Senhor Dr. António Pedro Roque da Visitação Oliveira,
Presidente da 10.ª Comissão Permanente da Assembleia da República da XIV
Legislatura – Comissão de Trabalho e Segurança Social

Exm.ªs Senhoras Deputadas | Exm.ºs Senhores Deputados,

Lisboa, 20 de maio de 2021

Assunto: Participação em apreciação pública | Projeto de Lei n.º 806/XIV/2ª |
Teletrabalho

1. ENQUADRAMENTO GERAL

O teletrabalho bem como outras formas de prestação de atividade à distância, têm vindo, desde e por conta do contexto pandémico, a assumir uma hegemonia nunca antes vista. Todavia, os recursos a mecanismos de prestação à distância evidenciam, inevitavelmente, as fragilidades do regime atual. Existem temas que suscitam uma clara controvérsia como: a conciliação da prestação da atividade em regime de teletrabalho com a vida pessoal e familiar, a necessidade ou não de consagração de um direito à desconexão, a repartição de despesas inerentes ao teletrabalho entre trabalhador e empregador, o ajustamento do regime de acidentes de trabalho ao teletrabalho, entre outros.

É nestes moldes que denotamos um desfasamento e desadequação do regime do contrato de trabalho subordinado à distância, positivado nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho, face às atuais especificidades e desafios que uma aplicação massiva do trabalho remoto vem colocando.



Considerando que o Estado Português deve transpor, até agosto de 2022, a Diretiva 2019/1158, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, onde se preveem regimes de trabalho flexível, é o momento essencial para se debaterem estas matéria e tomar posição legislativa, a fim de se adaptar a legislação laboral, obsoleta e cristalizada no tempo no que ao trabalho digital respeita, para acolher estas novas realidades e disciplinar devidamente o novo paradigma do trabalho subordinado à distância.

2. OBJETIVOS

Tendo tomado conhecimento que o Projeto de Lei n.º 806/XIV/2ª, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), no passado dia 21 de abril de 2021, com vista à alteração do regime jurídico-laboral do teletrabalho, se encontra em discussão pública, vimos pelo presente exercer o nosso direito de participação, remetendo a V/Exas., *mui* respeitosamente, alguns contributos.

Gostaríamos de deixar um cordial cumprimento ao Grupo Parlamentar e louvar a iniciativa apresentada, num momento de grande necessidade e constantes mutações que o mercado do trabalho vem vivenciando.

3. CONTRIBUTOS E LINHAS ORIENTADORAS

Expostos os objetivos, e em exercício do direito de participação em discussão pública apresentamos perante V/ Excelências, comentários e propostas de alteração com vista a potencial alteração legislativa.

Artigo 1º

Objeto

A presente Lei altera os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 202.º, 231.º e 249.º do Código do Trabalho, para efeitos de regulação do teletrabalho.



Artigo 2º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 202.º, 231.º e 249.º do Código do Trabalho passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 165.º

Noção de teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada **com subordinação jurídica sob** ~~direção da organização~~, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação ~~de dados para receção e entrega de trabalho~~.

Comentário ao artigo 165.º:

É desnecessária a previsão legislativa da utilização dos meios de informação e comunicação para receção e entrega de trabalho. Já decorre do princípio geral que os instrumentos utilizados são para o desempenho da atividade laboral.

A subordinação jurídica compreende mais do que a simples direção do empregador¹, pelo que se propugna pela sua manutenção, de forma a ser mais assertiva nos termos empregues.

Creemos ser importante a menção expressa da prestação de teletrabalho com subordinação jurídica, uma vez que o *CT2009*, apenas versou sobre o teletrabalho subordinado, i.e., *aquele que se realiza em regime de subordinação jurídica, sob ordens e direção do empregador, não regulando outros fenómenos em que se pode manifestar o teletrabalho, nomeadamente o teletrabalho o teletrabalho prestado em regime de prestação de serviço ou aquele que se executa em regime de dependência económica, mas sem subordinação jurídica – neste ultimo caso, das denominadas situações equiparadas, tratar-se-á de uma hipótese de contrato legalmente equiparado ao contrato de trabalho, nos termos do artigo 10º, o qual, ao invés do disposto no artigo 1º, n.º 5, do Decreto-Lei n.º*

¹ Cfr. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, tomo II, 7.ª ed., Almedina Coimbra, 2019, p. 55 e ss.



440/91, de 14 de Novembro (Trabalho no Domicílio) não exclui do respetivo âmbito de aplicação o trabalho intelectual. A este propósito, importa consultar a Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio.²

Artigo 166.º

Regime de teletrabalho

1 – Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de **acordo para prestação subordinada de teletrabalho**.

2 – (...)

3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho **ou outro dependente a cargo menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência, ou com doença crónica, ou doença oncológica, o trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente, assim como o cuidador,** o cidadão portador de deficiência ou de doença crónica, o **trabalhador-estudante, têm, por iniciativa própria,** direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, **nomeadamente em horário flexível,** quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

4 - (...)

5 - O **acordo está, obrigatoriamente,** sujeito a forma escrita e deve conter:

a) (...)

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente ~~a~~ retribuição, **incluindo o subsídios de refeição e demais valores a pagar nos termos da alínea g);**

c) Indicação do período normal de trabalho ~~e duração semanal;~~

d) (...)

² Cfr. cfr. DRAY, GUILHERME MACHADO em anotação ao artigo 165.º, in PEDRO ROMANO MARTINEZ | LUIS MIGUEL MONTEIRO | JOANA VASCONCELOS | PEDRO MADEIRA DE BRITO | GUILHERMO MACHADO DRAY | LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2020, p. 423



e) **Identificação** dos instrumentos de trabalho, bem como do responsável pela respectiva instalação e manutenção;

f) (...)

g) **Identificação do valor a pagar ao trabalhador, mensalmente, pela entidade empregadora a título de abono de ajudas de custo por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet, telefone e comunicações em geral;**

~~h) **Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa, o que deverá ocorrer, no mínimo, mensalmente.**~~

6 - (...)

7 - (...)

8 - Constitui contraordenação ~~grave~~ **muito** grave a violação do disposto no n.º 3 e no n.º 5 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

~~9- **No regime de teletrabalho, o horário de trabalho não se pode iniciar antes das 8 horas e não pode terminar depois das 19 horas.**~~

~~10 - **Fimdo o horário de trabalho, a entidade empregadora só volta a estabelecer comunicação e transferência de dados de índole laboral com o trabalhador após o reinício do horário de trabalho.**~~

~~11 - **No caso de estabelecimento de comunicação e transferência de dados de índole laboral, pela entidade empregadora, fora do horário de trabalho estabelecido, essa comunicação é considerada trabalho suplementar.**~~

Comentário ao artigo 166.º:

Relativamente ao número 1, sobre o acordo para prestação subordinada de teletrabalho, remetemos para o comentário do artigo anterior.

Um outro ponto relevante, que não é esquecido no número 3 do presente artigo do projeto, prende-se com as pessoas abrangidas pela possibilidade de prestação do trabalho em regime de teletrabalho independentemente da vontade do empregador. Entendemos, no entanto, que ficam ainda assim excluídos uma franja de trabalhadores em igual situação, como são os casos de trabalhadores com dependentes portadores de doença oncológica.



Deste modo, propõe-se um alargamento do elenco legal, em termos mais latos do que o projeto, por forma a abranger também os trabalhadores com dependentes a cargo, menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença oncológica, ou o trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente.

Assim, cremos não ser a melhor opção legislativa restringir o acesso apenas aos trabalhadores com responsabilidades parentais impreteríveis, mas alargar o espectro de aplicação deste mecanismo a outros trabalhadores que careçam de tutela e integração no tecido da força de trabalho ativa, e para as quais a possibilidade de recorrerem a estes mecanismos de trabalho pode significar a diferença entre trabalhar ou ficarem à margem do mercado de trabalho.

Por sua vez, a respeito do acordo e dos elementos considerados como relevantes pelo projeto, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo, consideramos que:

- i. Relativamente à al. b), parece-nos sistematicamente mal enquadrado o pagamento do subsídio de refeição já que nem sempre o mesmo integra o conceito de retribuição, como decorre do art. 260.º, n.º 2 do CT. Por outro lado, a limitação a este subsídio é coartar, em excesso, a garantia do crédito retributivo dos trabalhadores, não prevendo a obrigatoriedade de outros subsídios ou complementos igualmente relevantes que podem estar também em causa nesta modalidade de trabalho;
- ii. Vê-se desnecessária a previsão da duração semanal do período normal de trabalho, na al. c), quando a própria definição legal incita no art. 198º, do Código do Trabalho já o comporta;
- iii. A inserção da al. h) não apresenta fundamento uma vez que o teletrabalho consubstancia um mecanismo de trabalho flexível, exercido, sobretudo, à distância e fora do espaço físico da empresa, o que não nos faz sentido a consagração desta periodicidade para deslocações às instalações da empresa. Mais, pode ocorrer que o trabalhador tenha sido contratado exclusivamente para desempenhar as suas funções apenas em regime de teletrabalho (modalidade externa de teletrabalho) e muito improvavelmente se colocará a hipótese da sua deslocação às instalações da entidade empregadora, pelo que se julga desnecessário.



O agravamento da contraordenação de grave para muito grave, no n.º 8 do artigo ora em análise, não acompanha o bem jurídico protegido. Falamos aqui de meras formalidades do acordo para prestação de atividade em teletrabalho.

No que tange à inserção do horário de trabalho e a sua limitação entre as 8h e as 19h, decorrente do n.º 9, do preceito em análise, parece-nos desnecessária por duas ordens de razões: O horário de trabalho não constitui, nos termos gerais previstos no art. 106.º do CT, um elemento essencial do contrato de trabalho, e como tal, não se compreende a sua necessidade de inserção para este efeito no regime especial do teletrabalho. Por outro lado, representando o regime de teletrabalho o ideal de flexibilização laboral, onde o trabalhador organiza o seu horário de trabalho por forma a compatibilizar ambas as esferas, pessoal e profissional, a delimitação e fixação rígida nos termos apostos, significa restringir uma das suas potencialidades sem qualquer justificação.

Repare-se que os números 9 e 10 do preceito em análise são bastante criticáveis na medida em que, embora não esteja expressamente previsto na lei, existem vários preceitos na nossa legislação que nos levam a concluir pela existência deste direito. Vejamos: o artigo 59.º n.º 1 alíneas b) e d) da Constituição República Portuguesa (CRP) visa uma conciliação entre a vida pessoal e profissional; o artigo 203.º n.º 1 CT prevê os limites impostos ao tempo de trabalho (máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais) no sentido de que fora deles o trabalhador não está, nem tem de estar à disponibilidade do empregador; os artigos 199.º, 214.º, 213.º n.º 1, 232.º n.º1 do CT dizem respeito ao período de descanso a que o trabalhador tem direito, impondo-lhe períodos mínimos de descanso.

Nestes termos, parece-nos que muito embora o legislador português não tenha consagrado expressamente um direito à desconexão, fê-lo implicitamente através das várias normas supramencionadas.

O empregador tem à sua disponibilidade mecanismos excepcionais, como o trabalho suplementar, isenção de horário ou banco de horas, dos quais pode lançar mão de modo a garantir que o trabalhador se encontra disponível mesmo fora do seu período normal de trabalho.



Aqui chegados, mesmo entendendo que está implicitamente consagrado o direito à desconexão, não fará sentido uma intervenção legislativa no sentido de o consagrar expressamente, tal como ocorreu em França?

Ora, se é verdade que em tempos existiram iniciativas legislativas neste sentido, estas nunca lograram, o que nos leva a questionar se, ao invés da necessidade de uma consagração expressa de um direito à desconexão por parte do trabalhador, não haverá sempre um **dever de não conexão a cargo do empregador**, e se, deste modo, não assistirá sempre ao trabalhador uma faculdade: não responder à solicitação do empregador.

Artigo 167.º

Duração do teletrabalho

1 – No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do **acordo para prestação subordinada de teletrabalho** não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - Qualquer das partes pode denunciar o **acordo** referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução, **ou, ainda, sempre que uma alteração das circunstâncias que levaram à prestação subordinada do teletrabalho o justificar.**

~~3 – Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode denunciar o acordo em caso de alargamento da composição do respetivo agregado familiar.~~

~~3~~ ~~4~~ - Cessando o **acordo para prestação subordinada de teletrabalho**, o trabalhador retoma a prestação de trabalho no local e posto de trabalho definido no contrato de trabalho.

4 - (NOVO) Quando o contrato tenha sido celebrado para prestação originária da atividade em regime de teletrabalho, e uma vez cessado este acordo, devem as partes, querendo, prever o desempenho da atividade em formato presencial.

5- Não se aplicando o disposto no número anterior ficam as partes sujeitas ao regime de cessação contratual previsto nos termos gerais.

~~6~~ ~~5~~ - Constitui contraordenação ~~muito~~ grave a violação do disposto no número anterior.



Comentário ao artigo 167.º:

O Código de Trabalho em vigor prevê essencialmente duas modalidades de contrato de teletrabalho³: o chamado “teletrabalho interno”, quando um trabalhador acorda com a empresa passar a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, ocorrendo, regra geral, através de aditamento ao contrato de trabalho celebrado, consubstanciando uma modificação de um contrato inicial, nos termos do art.406.º CC; a outra reporta-se à figura do “teletrabalho externo”, no qual um trabalhador é contratado especificamente para trabalhar neste regime, *ab initio*.

Por outro lado, no que respeita ao número 3 da norma não parece fazer sentido a possibilidade de denuncia do acordo por parte do trabalhador no caso de alargamento da composição do agregado familiar. Mais, esta disposição perde o seu sentido quando se admite nos termos do n.º 2 do mesmo artigo a possibilidade de denuncia do acordo os primeiros 30 dias da sua execução, ou, ainda, sempre que uma alteração das circunstâncias que levaram à prestação subordinada do teletrabalho o justificarem. Pergunta-se assim qual seria a *ratio* desta medida e que efeitos/vantagens traria para os trabalhadores?

No que respeita ao n.º 3 concordamos com a redação do preceito nos termos definidos pelo projeto. Entendemos, no entanto, necessária a manutenção do conceito de prestação subordinada, pelas razões que já tivemos oportunidade de expor.

No que respeita ao n.º 4 e 5 do preceito, por considerarmos necessária a consagração do regime de modalidade externa de teletrabalho que, apesar de não se encontrar expressamente prevista na norma atualmente em vigor, tem sido entendido pela doutrina que esta possibilidade existe.

Por fim, no que concerne ao n.º 6 do preceito em análise, não se compreende a *ratio* subjacente à agravação da contraordenação por violação do disposto no proposto número 4. Não se alterando substancialmente a redação do preceito, trazendo novidades de fundo, face ao que vigora atualmente, consideramos que o fundamento

³ Sobre o contrato de teletrabalho, v.d., RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, tomo IV, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 171-188.



que dá substrato à contraordenação grave é suficiente para tutelar os bens jurídicos em causa, pois não se preveem outros que justifiquem um reforço de tutela.

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho e pagamento de despesas em regime de teletrabalho

1 – Na falta de estipulação em contrário, presumem-se que os ~~Os~~ instrumentos de trabalho ~~respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, bem como a outros materiais~~ necessários à prestação subordinada de teletrabalho, pertencem ao empregador e são por este cedidos ao trabalhador, devendo ainda o empregador assegurar a instalação e manutenção dos mesmos, assim como o pagamento das despesas inerentes.

2 – Independentemente de a quem pertençam os instrumentos de trabalho, a entidade empregadora assegura o pagamento de valor não inferior a 1,5% de salário mínimo nacional, por cada dia de trabalho prestado, como forma de compensar do acréscimo de despesas, nomeadamente as referidas na alínea g), do n.º 5, do artigo 166.º, que o trabalhador tenha pela prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ~~sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador constantes de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.~~

3 – No caso de necessidade de o trabalhador recorrer à utilização de espaço e serviços externos, ~~tal como o coworking ou outro,~~ para garantir as condições de prestação de trabalho, cabe à entidade empregadora assegurar o pagamento dos valores inerentes à utilização do espaço e dos serviços em causa.

4 - (Anterior n.º 2)

5 - (Anterior n.º 3)

Comentário ao artigo 168.º:

Parece-nos despidianda a consagração expressa, nos termos do n.º 1 do preceito, que os instrumentos de trabalho pertencem ao empregador. Com efeito, cremos não ser a melhor das opções a consagração expressa de que todos os instrumentos de trabalho são propriedade da entidade empregadora para que estejamos diante de uma



verdadeira atividade subordinada. Pode dar-se o facto de o concreto instrumento no qual o trabalhador desempenha a totalidade ou parte da sua atividade ser da sua propriedade e por essa utilização a entidade empregadora comparticipa a sua utilização através de um complemento remuneratório, e ainda assim a atividade poder ser classificada como subordinada.

No que tange à fixação do valor de comparticipação a cargo do empregador, para efeitos do n.º 2, sabemos da dificuldade de estipular um critério uniforme e isento de críticas e problemas a todas as situações, todavia não podemos deixar de tecer alguns comentários ao critério proposto:

- i. Sem desprimor pelo critério dos 1,5% do valor do salário mínimo nacional, cremos que a fixação de um valor mínimo traz como possíveis inconvenientes a arbitrariedade por parte dos empregadores em perspetivarem o valor como o mínimo imposto e não ir além destes montantes, prejudicando claramente os interesses do trabalhador;
- ii. Mais, este critério peca por desconsiderar um princípio de igualdade, uma vez que estes contratos de fornecimento de bens e serviços podem assumir variadíssima natureza, com taxas, tarifas e escalões díspares consoante o tipo de necessidades e especificidades do concreto agregado familiar, o que eventualmente conduz a situações de total desigualdade e subjetividade no apuramento do valor devido, à final.

No nosso entender, a fixação da comparticipação dos custos do teletrabalho deverá, eventualmente, constituir uma importância fixada por acordo ou remetida para IRCT e já não atender a um qualquer critério de fixação que não a vontade das partes, sob pena de uma aplicação geral e abstrata, se tornar problemática.

Ainda que se buscasse um outro critério objetivo, estribado em escalões de proporcionalidade consoante o volume de negócio do empregador, à semelhança do que ocorre com o apuramento do valor das coimas nas contraordenações laborais (arts. 554º e ss., CT), esta opção traria também como consequências a flutuação de valores estando na total dependência da faturação da empresa, a qual nem sempre se revela fixa, gerando dificuldades de apuramento do valor final.



Por fim, no que respeita ao n.º 3 do preceito em análise refira-se que:

- i. Vemos com bastante crítica e desnecessidade a importação e utilização de expressões e conceitos estrangeiros para designar realidades que não acompanham o quotidiano laboral no código laboral português;
- ii. No que respeita ao pagamento por parte da entidade empregadora de valores inerentes à utilização de espaços e serviços, quando a atividade seja prestada em locais externos, note-se que é um ponto demasiado sensível e que carece da concordância do empregador, após analisar a situação concreta das condições físicas e sociais do trabalhador, por forma a não incorrer em arbitrariedades que onerem demasiado o empregador com situações subjetivamente infundadas.

Artigo 169.º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, ~~de acordo com o estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho,~~ nomeadamente no que se refere a **retribuição, complementos retributivos**, formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - (...)

3 - (...)

4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Comentário ao artigo 169.º:

Não se nos afigura necessária a redação proposta, desde logo porque o princípio geral de igualdade entre trabalhadores no dito regime normal de trabalho e na modalidade de teletrabalho já decorre das regras gerais, apresentando como corolário o princípio genérico de proibição de discriminação. A previsão de que o trabalhador em regime de



teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, de acordo com o estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho pode trazer consigo um efeito pernicioso e contrário ao que se pretende alcançar: a igualdade de direitos entre os trabalhadores. A isto se deve porque não só os direitos e deveres das partes estão contemplados nos IRCTS como pode dar-se o caso que nem todos os trabalhadores sejam destinatários da aplicação de Instrumentos de regulamentação coletiva, colocando-os numa efetiva situação de desigualdade face àqueles que são potenciais destinatários.

Por tudo isto, defendemos a sua eliminação da previsão da norma.

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - (...).

2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho ~~requer um pré-aviso de 48 horas e a concordância do trabalhador,~~ e só deve ter por objecto o controlo da atividade laboral, bem com dos instrumentos de trabalho, **podendo apenas ser efectuada no período definido como horário de trabalho**, com a assistência do trabalhador.

3 - Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto neste artigo.

Comentário ao artigo 170.º:

A privacidade e a reserva da intimidade da vida privada são temas candentes do debate sobre o trabalho digital, ganhando no teletrabalho uma especial acuidade.

O controlo da atividade por parte do empregador representa um corolário do poder de direção, não devendo ser diminuído o seu alcance pelo facto de a atividade encontrar-se a ser prestada à distância, em teletrabalho. Uma vez que o trabalhador coloca o seu domicílio ao serviço da atividade do empregador estamos diante de um paradoxo entre o poder de direção do empregador que tem de ser exercido para controlo do desempenho da atividade e por outro lado o direito à reserva da intimidade da vida privada e a inviolabilidade do domicílio.



Há que recordar o entendimento sufragado pela CNPD, no documento [Orientações de 17 de abril de 2020](#): *Naturalmente que, independentemente da propriedade dos instrumentos de trabalho, no regime de teletrabalho o empregador mantém os poderes de direção e de controlo da execução da prestação laboral. No entanto, neste regime não existe qualquer disposição legal que regule o controlo à distância, pelo que a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade de teletrabalho (...)* apesar da inadmissibilidade da utilização de tais ferramentas, reafirma-se que o empregador mantém o poder de controlar a atividade do trabalhador, o que poderá ocorrer, designadamente, **fixando objetivos, criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, marcando reuniões em teleconferência.**

O facto de se balizar esta visita do empregador ao domicílio do trabalhador apenas no horário de trabalho, pode gerar confusões e incertezas quando do próprio contrato não conste um horário fixo, uma vez que este requisito não é fundamental no convénio entre as partes. Parece-nos, por isso, mais razoável a previsão de um intervalo horário em que o “trabalhador médio” labora, para se proceder a este controlo por parte do empregador.

Artigo 171.º

Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho **mantém os direitos sindicais e** integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 – O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião **ou plenários sindicais promovidos** por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores. ~~assim como ter o tempo necessário à sua deslocação caso os mesmos se realizem apenas presencialmente.~~

3 – (...)

4- **Para efeitos do estabelecimento das comunicações previstas neste artigo, o empregador fornece às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os**



~~meios necessários e adequados de contactos com dos trabalhadores em regime de teletrabalho.~~

5 - Constitui contraordenação ~~muito~~ grave a violação do disposto **no presente artigo**.

Comentário ao artigo 171.º:

No que toca ao preceito em análise apraz-nos reconhecer que do ponto de vista das estruturas representativas dos trabalhadores o teletrabalho pode determinar o enfraquecimento da ação sindical e do papel desempenhado pelas comissões dos trabalhadores e é nessa medida que surge a importância relativa ao exercício efetivo dos direitos coletivos das estruturas representativas dos trabalhadores.

No entanto, há que lembrar que o crédito de horas para o desempenho de atividade sindical apenas está previsto no CT para os casos de trabalhadores com cargos ou graus de responsabilidade acrescida, em matéria sindical ou de representação dos trabalhadores, não se prevendo para a generalidade dos trabalhadores. Consideramos contrária à finalidade desta figura a adoção deste mecanismo para a generalidade dos trabalhadores.

Entendemos que a previsão de “meios necessários e adequados” pode dar aso a várias interpretações, não se percebendo qual o seu alcance, se estamos na presença de meios telemáticos e digitais para o efetivo contacto, ou meramente os endereços dos teletrabalhadores.

Não se compreende a *ratio* subjacente à agravação da contraordenação por violação do disposto no proposto número 5. Alarga-se o âmbito aplicativo dos efeitos da contraordenação não só aos números 2 e 3, como previsto na redação atualmente em vigor, mas a todo o artigo, pelo que não cremos que a gravidade da sanção se justifique nos casos do presente artigo, por exemplo, em comparação com os interesses e bens jurídicos protegidos no artigo anterior.



Artigo 202.º

Registo de tempos de trabalho

1 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho ~~ou teletrabalho~~, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

Comentário ao artigo 202.º:

Creemos que a inserção da modalidade de teletrabalho no preceito referente ao registo dos tempos de trabalho se mostra desnecessária uma vez que este artigo, representando uma cláusula geral, se aplicará a todas as relações laborais, não sendo necessário prever todas as modalidades de contrato de trabalho existentes.

Propugnamos pela manutenção do preceito como vigora atualmente.

Artigo 231º

Registo de trabalho suplementar

(Manter redação atual do artigo).

Artigo 227º

Condições de Prestação de trabalho suplementar

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - [Novo] Só é exigível ao trabalhador a prestação de trabalho suplementar, em regime de teletrabalho, desde que a mesma seja solicitada, por escrito, pela entidade empregadora.

5 - (Anterior n.º 4).



Comentário à proposta de alteração do artigo 231.º:

No que respeita à necessidade de solicitação escrita para prestação de trabalho suplementar, em regime de teletrabalho, há que referir o seguinte:

- i. Sem desprimor pela medida apresentada, a norma encontra-se deslocada sistematicamente.
- ii. Mais, cremos que a redação do artigo, tal como apresentada, não logra, na medida em que a prestação do trabalho suplementar é uma prerrogativa do empregador, desde que preenchidos os critérios legais. Deste modo, a formulação proposta deverá atender ao cariz do instituto adequando-se aos termos em que a expomos. Posto isto, cremos ser de notar que a eventual especificidade da prestação de trabalho suplementar seria apenas para que fosse exigível a necessidade de solicitação escrita por parte do empregador, porque, quanto ao mais são e devem ser aplicáveis as regras gerais em matéria de prestação de trabalho suplementar previstas no artigo 226.º e seguintes.

Uma vez que a medida visa especificar e consagra os casos em que o trabalhador só presta trabalho suplementar quando este lhe seja pedido pelo empregador, garantindo um efetivo respeito e cumprimento dos tempos de trabalho e dos períodos de descanso do trabalhador entre jornadas de trabalho, cremos ser melhor solução a inserção de um novo número no art.227º, do Código de Trabalho, em sede condições de prestação de trabalho suplementar e não nas condições de registo.

Artigo 249.º

Tipos de falta

1 – (...)

2 – (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente,



cumprimento de obrigação legal, **ou corte de energia, avaria, falha de equipamentos de trabalho com causa não imputável ao trabalhador;**

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

3 – (...)»

Comentário ao artigo 229.º:

A respeito do preceito em análise há que referir o seguinte:

A alínea d) do preceito, reflete um critério de inexigibilidade. Ou seja, está prevista para as situações em que o sacrifício pessoal inerente à realização da atividade excede o padrão de esforço normal empregue para realizar trabalho.

Pois bem, se atentarmos na redação do preceito concluímos pela sua natureza meramente exemplificativa. O conceito nomeadamente; remete-nos deste modo para um elenco exemplificativo e não para um elenco taxativo. Nesta senda, a omissão a outras causas não imputáveis ao trabalhador que não as que expressamente previstas, não obsta a que as faltas se tenham por justificadas. O preceito em análise, representando uma cláusula geral, optou por consagrar algumas causas não imputáveis ao trabalhador, como a doença, por se afigurarem mais típicas. Todavia, tal não obsta a que nele se integrem outras causas que não as expressamente previstas.

Artigo 3º

Entrada em vigor

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



Com a devida v3nia, 3 esta a nossa humilde contribui33o.

Gonçalo Asper Caro

GONÇALO ASPER CARO

In3s Delgado

IN3S CRUZ DELGADO