

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 765/XIV/2 – Regula o regime de trabalho em teletrabalho”, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), 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 REGIME DA
PRESTAÇÃO DE ATIVIDADE LABORAL EM
TELETRABALHO, DO PROJETO DE LEI N.º
765/XIV/2,**

**QUE PROCEDE À 19.ª ALTERAÇÃO À LEI
N.º 07/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE
APROVOU O CÓDIGO DO TRABALHO.**

GRUPO PARLAMENTAR: PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS (PCP)

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, 07 de maio de 2021

Assunto: Participação em apreciação pública | Projeto de Lei n.º 765/XIV/2 | Regime de
Trabalho em 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 765/XIV/2, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), no passado dia 26 de março 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 166.º

Regime para prestação de atividade subordinada em ~~de~~ teletrabalho

1 - O trabalhador pode ~~excecionalmente~~ exercer a atividade em regime de teletrabalho mediante a celebração de acordo escrito com a entidade empregadora, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.



2 – Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos, **ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, ou o trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente, nos termos da lei**, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

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, **o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável, quando exista, a retribuição, incluindo e subsídios de refeição e demais valores a pagar nos termos da alínea f);**

c) Indicação do período normal de trabalho, ~~bem como, do horário de trabalho diário e semanal;~~ **(manter a atual redação do preceito);**

d) ~~O período previsto para a duração da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, após o qual o trabalhador regressa ao seu local e posto de trabalho;~~

e) A identificação dos instrumentos de trabalho, ~~todos da propriedade da entidade empregadora,~~ conforme previsto no artigo 168.º, **bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;**

f) (Novo) Valor a pagar, 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 e telefone, **o qual será calculado nos termos do n.º 2, do artigo 168.º.**

g) (Anterior al.f)).



~~6 – Na prestação de trabalho, em regime de teletrabalho, o horário de trabalho não se pode iniciar antes das 8 horas e terminar depois das 19 horas.~~

7 - (...).

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

Comentário ao artigo 166.º: De entre alterações no artigo 166.º, tem especial destaque nos termos do n.º 1 do artigo proposto, a consagração do regime de teletrabalho como um regime excecional. Nos termos em que se encontra atualmente consagrado, o regime de teletrabalho constitui um contrato de trabalho **especial**, atendendo ao *local de desenvolvimento da actividade, ao tipo de comunicação entre o trabalhador e o credor da actividade e ao grau de autonomia do próprio trabalhador no desempenho da sua actividade*¹ e não um regime excecional. Salvo melhor opinião, não cremos que a atribuição de um carácter de excecionalidade a este tipo contratual solucione as dificuldades e problemas atualmente existentes. Ademais, a possibilidade de configurar o regime como excecional desconsidera por completo as suas vantagens. De entre as vantagens existentes note-se, por exemplo, sob a perspetiva do empregador que a adoção do regime de teletrabalho pode implicar uma diminuição de custos, já do ponto de vista do trabalhador pode significar uma maior flexibilização do seu horário de trabalho, maiores facilidades e economização de custos com deslocações e outros custos associados a um trabalho presencial.

Um outro ponto relevante, que não é esquecido no projeto nos números 2 e 3 do artigo prende-se com as pessoas abrangidas pela possibilidade de prestação do trabalho em regime de teletrabalho independentemente da vontade do empregador. Nos termos referidos no atual Código do Trabalho apenas os trabalhadores com filhos menores, de idade até 3 anos, têm direito legalmente consagrado de recorrer a este mecanismo de trabalho, ficando *à latere* da regulamentação expressa, uma grande franja de trabalhadores em igual situação, como são os casos de trabalhadores com dependentes portadores de deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

¹ Cfr. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, Tomo IV, Almedina, Coimbra, 2019, p. 173.



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 deficiência, doença crónica ou doença oncológica, ou o trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente.

Creemos 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 alínea b), deve ser feita a ressalva quanto à possível existência de IRCT, uma vez que pode este não existir. Mais, 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 do pagamento do subsídio de refeição é coartar, em excesso, a garantia do crédito retributivo dos trabalhadores, não prevendo a obrigatoriedade de outros subsídios ou complementos igualmente relevantes:
- ii. No que respeita à inserção do horário de trabalho e a sua limitação entre as 8h e as 19h, decorrente da alínea c), do n.º 5 e do n.º 6, 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. Representando o regime de teletrabalho o ideal de flexibilização laboral, onde o trabalhador organiza o seu horário de trabalho por forma compatibilizando ambas as esferas, pessoal e profissional, a delimitação e fixação rígida nos



termos apostos, significa restringir uma das suas potencialidades sem qualquer justificação;

- iii. No que respeita à alínea d) remetemos o comentário para o previsto no art.167.º;
- iv. Relativamente à alínea e) 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, e ainda assim a atividade poder ser classificada como subordinada. Vemos com bons olhos a inserção e especificação, no próprio acordo, dos instrumentos para o desempenho daquela atividade, bem como os respetivos proprietários, a fim de se indagar da necessidade de custear a utilização desses instrumentos do trabalhador, afetos ao desempenho da atividade da empresa, *cfr.* decorrerá do disposto no artigo 168.º.

Artigo 167.º

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

- 1 - ~~A duração inicial do acordo para prestação de trabalho em regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo, este período, ter a duração até cinco anos quando estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.~~ (manutenção do atual art.167.º n.º1)
- 2 - ~~Qualquer das partes pode fazer cessar, a todo o tempo, o acordo referido no número anterior, conquanto o comunique à contraparte, por escrito, com uma antecedência mínima de 30 dias.~~ (manter atual redação do n.º 2 do 167º, do CT).
- 3 - Cessando o acordo para prestação da atividade de trabalho em regime 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 ~~¶~~ Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto no número anterior.

Comentário ao artigo 167.º: A redação proposta traduz, por comparação ao atual art.167.º, uma supressão da distinção entre as modalidades externa e interna, de teletrabalho. O Código de Trabalho prevê essencialmente duas modalidades de contrato de teletrabalho²: 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*.

Para o efeito, considera o projeto que independentemente de se tratar de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador ou não, *a duração inicial do acordo para prestação de trabalho em regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo, este período, ter a duração até cinco anos quando estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho*. Ora, esta solução parece-nos, uma vez mais à semelhança da anotação que se fez a propósito do art.166.º, desconsiderar, sem fundamento, as motivações que podem decorrer da celebração do contrato de trabalho em regime de teletrabalho a título externo. Deve, por isso, ser mantida a distinção entre modalidade externa e interna de regime de teletrabalho não fazendo sentido a sujeição do regime externo a um prazo, à semelhança do que ocorre hoje, a menos que exista fundamento para contratação a termo, de acordo com o art.140.º, do CT.

² 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.



Diferente é, na situação de modalidade interna, em que o acordo de teletrabalho sujeita-se obrigatoriamente a um prazo inicial que não pode ultrapassar os 3 anos salvo se estabelecido prazo diferente em IRCT. Nestes casos houve uma alteração da prestação da atividade presencial para o regime à distância, devendo manter-se este regime pelo período estritamente necessário que motivou tal alteração.

Em face do exposto, entendemos que não pode, nem deve, existir uma limitação da duração inicial estendida a um regime de teletrabalho em modalidade externa que deve ser mantido pelas razões acima expostas.

Por outro lado, no que respeita ao número 2 da norma em apreço uma proposta no sentido de cessação do acordo a todo o tempo também não parece aceitável, pelo menos para todas as situações.

Repare-se que a norma atual, ao admitir que o acordo cesse até 30 dias, está pensada para a atual modalidade interna, refletindo o que no entender de alguma doutrina se chama de direito ao arrependimento após a avaliação da sua capacidade de adaptação a condições substancialmente diversas³, ou seja, para a eventual má adaptação às condições técnicas típicas do regime de teletrabalho. Mais, repare-se que, tanto nos termos do regime em vigor como na presente proposta, a qualquer uma das partes (empregador e trabalhador) assiste essa faculdade, e como tal, não parece razoável uma possibilidade de cessação a todo o tempo na modalidade interna, apesar de reconhecermos que o período talvez possa ser estendido. O que não acompanhamos são os moldes em que tal operaria no caso da modalidade externa de teletrabalho.

Além do referido, reveste especial dificuldade a proposta apresentada no n.º 3 do presente artigo já que parece admitir que, uma vez cessado o acordo o trabalhador retomaria a prestação de trabalho, no local e posto de trabalho definido no contrato de trabalho. Pois bem, a iniciativa não distingue a opção conforme a modalidade em causa, admitindo, por sua vez, a possibilidade de reconversão em regime presencial indistintamente a modalidade seja interna ou externa, apelando, exclusivamente, à vontade do trabalhador num acordo celebrado conforme a vontade de ambas as partes.

³ Cfr. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, Tomo IV, Almedina, Coimbra, 2019, p. 182.



Neste sentido, para sermos mais fiéis com a vontade das partes e o equilíbrio de interesses, seria preferível a possibilidade de uma comunicação no sentido de aferição das partes na continuidade da relação.

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho e pagamento de despesas em regime de teletrabalho

1 – **Na falta de estipulação em contrário, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, economato e qualquer instrumento ou mobiliário eventualmente necessário, pertencem ao empregador. e são por devendo este ser cedidos, devendo ainda assegurar a assegurada a instalação e manutenção dos mesmos e o pagamento das inerentes despesas.**

2 - **[Novo] Independentemente de a quem pertençam os instrumentos de trabalho, à entidade empregadora cabe assegurar ainda o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone, cujo valor diário não poderá ser inferior ao correspondente a 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.**

3- (Anterior n.º 2).

4 - (Anterior n.º 3).

Comentário ao artigo 168.º: Conforme referimos supra, não é por os instrumentos de trabalho pertencem ao trabalhador que a relação se considera automaticamente como prestada com autonomia e, conseqüentemente, não laboral (art.12.º, do CT). Pelo contrário, o teletrabalho corresponderá a trabalho subordinado se um conjunto de elementos relevantes concluir pela posição subordinada do trabalhador em relação ao



credor da prestação, cabendo, naturalmente, valorizar mais uns indícios de subordinação do que outros. Atendendo a isto, pode ocorrer que os instrumentos de trabalho pertençam ao trabalhador e o empregador participe a sua afetação à atividade da empresa através de um complemento remuneratório.

No que tange à fixação do valor de participação a cargo do empregador, sabemos da dificuldade de estipular um critério uniforme e isento de críticas e problemas a todas as situações, todavia não podemos deixar alguns comentários ao critério proposto:

- i. Sem desprimor pelo critério dos 2,5% do valor do IAS, 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 os contratos de prestação destes serviços podem assumir variadíssima natureza, com taxas, tarifas e escalões díspares consoante o tipo de necessidades e especificidades do concreto agregado familiar, o que pode conduzir a situações de total desigualdade e subjetividade no apuramento do valor devido, à final.

No nosso entender, a fixação da participação 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 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.



Artigo 169.º

Igualdade de tratamento em regime de teletrabalho

(manter atual redação do preceito).

[NOVO]

Artigo 169.º-A

Promoção da segurança e saúde no trabalho

1 - [Novo] O empregador deve promover, ~~com a periodicidade de 3 meses,~~ a realização de exames de saúde adequados para avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho em regime de teletrabalho, ~~bem como a repercussão deste e das condições em que é prestado na sua saúde,~~ nos seguintes termos:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, semestrais para trabalhadores com idade superior a 50 anos, e anuais para os restantes trabalhadores.

2 - [Novo] O empregador deve assegurar:

- a) A adequação dos meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho, ou de trabalho à distância, bem como, que os mesmos se encontrem disponíveis a qualquer momento;
- b) A atualização dos seguros de acidentes de trabalho considerando o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho, ou de trabalho à distância, seja qual for o local onde este seja prestado.

3 - [Novo] Constitui contraordenação ~~muito~~ grave a violação do disposto neste artigo.



Comentário ao artigo 169.º/ 169º-A: Com a devida vénia, a redação proposta para alterar o art.169º, do CT, revela-se bastante confusa. Bem sabemos que a temática da saúde e segurança no trabalho é uma questão essencial e neste regime de teletrabalho, atendendo às especificidades inerentes a prestar trabalho à distância, não deve assumir uma posição de somenos. Todavia, cremos que a sua integração e tratamento junto da temática da igualdade de tratamento, fica de tal forma diluída que perde todo o seu sentido útil, e como tal, propugnamos pela autonomização de um artigo para a densificação desta questão.

A este propósito já alguma doutrina criticava a sobreposição de regras especiais relativas à tutela do trabalhador num só preceito: *Os preceitos suprimidos tinham em vista, por um lado garantir que o facto de o teletrabalhador prestar a sua actividade ,em regra, fora da empresa, não punha em causa a aplicação de regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as regras relativas ao direito ao repouso; e por outro lado visavam configurar determinados deveres secundários especificamente dirigidos a esta particular modalidade de prestação laboral e que, salvo melhor opinião, se deveriam manter.*⁴

Destarte, tomando em conta esta necessidade de autonomização parece-nos preferível, o aditamento de um eventual art.169.º- A, a regular todas estas questões de segurança e saúde em teletrabalho.

Acompanhando a lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho, este regime prevê a realização de exames de saúde de trabalhadores com a periodicidade semestral e anual, pelo que consideramos não ser a melhor opção a previsão de avaliações de saúde trimestrais, uma vez que representa um período excessivamente curto para efeitos de diagnóstico a patologias associadas a este modo de prestar trabalho, encontrando-se em desarmonia com a legislação complementar nesta matéria.

⁴ cfr. DRAY, GUILHERME MACHADO em anotação ao artigo 165.º, in PEDRO ROMANO MARTINEZ | LUÍS MIGUEL MONTEIRO | JOANA VASCONCELOS | PEDRO MADEIRA DE BRITO | GUILHERMO MACHADO DRAY | LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2020, p. 422



Por outro lado, a lei n.º 102/2009, prevê como consequência pela violação da norma de exames de saúde (art. 108º, n.º 7), uma contraordenação grave, pelo que consideramos excessiva a previsão de uma contraordenação muito grave, em desarmonia com a legislação complementar em matéria de saúde no trabalho.

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - (...).

2 – [Novo] Os instrumentos de trabalho eletrónicos, de imagem e som destinam-se exclusivamente ao exercício da atividade laboral não podendo ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra, por parte da entidade empregadora.

3 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local tem que ter a concordância do trabalhador e só deve ter por objeto a instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho, devendo ser marcada por acordo e apenas pode ser efetuada, entre as 9 e as 19 ~~10 e as 17~~ horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

~~4 – [Novo] O controlo da atividade laboral do trabalhador em regime de teletrabalho só pode ser efetuado no local e posto de trabalho do mesmo, nas instalações da entidade empregadora.~~

~~4-5~~ – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Comentário ao artigo 170.º: Apesar de louvável a preocupação com a privacidade do trabalhador, a norma proposta peca por confusa e por sugerir uma técnica de elenco fechado ou de enumeração.

Repare-se que, não existindo um elemento designativo, as técnicas proibidas ter-se-ão por taxativas, ou seja, na perspetiva de proteção da reserva da vida privada do



trabalhador será preferível uma formulação mais genérica, a qual já decorre de outras normas do CT, nomeadamente dos artigos 16º, 17º e 20º a 22, do CT, aplicáveis também à prestação de atividade em teletrabalho.

A previsão de *instrumentos de trabalho eletrónicos, de imagem e som*, tal como consagrado na proposta, revela-se uma norma de âmbito demasiado restritivo, cingindo apenas a prestação de teletrabalho ou trabalho à distância a estes meios, caindo fora das malhas de proteção os restantes casos em que se utilizam outros instrumentos e ainda assim a atividade é enquadrável numa destas duas modalidades. Mais, uma formulação nestes exatos termos cristaliza a norma, não permitindo o seu acompanhamento a eventuais evoluções tecnológicas no que respeita aos instrumentos de trabalho.

Deste modo, e sem prejuízo do referido parece-nos que deve ficar expresso em que moldes é realizado o controlo por parte da entidade empregadora, na medida em que o teletrabalho também se caracteriza pela sua subordinação, designado por alguns como *telesubordinação*. Destarte, justifica-se um aligeiramento de tal proibição, o qual será justificado com base na natureza da própria atividade, ao abrigo do disposto no art.20.º, n. 2, uma vez que não haverá outra forma de exercer o poder de vigilância⁵ sem que tal interfira excessivamente quer na esfera privada do trabalhador.

No entanto, há que recordar o entendido 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**

⁵ Cfr. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, Tomo IV, Almedina, Coimbra, 2019, p. 188.



obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, marcando reuniões em teleconferência.

No que respeita ao disposto no número 3 do presente artigo, cremos que não se afigura razoável nem compreensível a restrição horária. Repare-se que certamente entre as 9h e as 19h constituirá provavelmente período de execução do trabalho. Deste modo, e tendo em conta a necessidade do acordo das partes subjacente, não parece desproporcional o período em que possa ser feita visita ao domicílio do trabalho.

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 - ~~É garantido~~ **É permitido ao trabalhador, pela entidade empregadora, a utilização de** 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 o tempo necessário à sua deslocação até ao máximo de 1 hora e 30 minutos.~~

3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, **através de listagem dos contactos eletrónicos dos trabalhadores em teletrabalho, cedida pela entidade empregadora,** nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 - **[Novo] O trabalhador pode ainda, nos termos do número anterior, receber toda a informação sindical por comunicação eletrónica ou através dos portais reservados aos trabalhadores, cuja publicação deve ser garantida pela entidade empregadora.**

5 - Constitui contra-ordenação **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 de figurar a adoção deste mecanismo para a generalidade dos trabalhadores, e por isso não se percebe a inserção de tal medida no n.º 2 do preceito ora em análise.

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.

Com a devida vénia, é esta a nossa humilde contribuição.

GONÇALO ASPER CARO

INÊS CRUZ DELGADO