

Exmos. Senhores,

Serve o presente para proceder ao envio dos Contributos relativos às diversas iniciativas legislativas no que concerne ao regime de Teletrabalho.

Com os nossos melhores cumprimentos,

A Direcção Nacional da FEPCES  
Orlando Gonçalves

**Departamento ARL-Ação Reivindicativa e Lutas**



**FEPCES** - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Tel: 21 358 33 30

Fax: 21 358 33 39

Email: [fepces@cesp.pt](mailto:fepces@cesp.pt)

Morada: Rua Cidade de Liverpool n.º 16, 2º 1170-097 Lisboa

A correspondência transmitida por via eletrónica tem o mesmo valor da trocada em suporte de papel, devendo ser-lhe conferida, pela Administração e pelos particulares, idêntico tratamento (art.º 26, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, republicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio).



# FEPCES

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS  
DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS



Projecto de Decreto-Lei nº 535/XIV/2.<sup>a</sup> (PAN)

Fevereiro

## APRECIÇÃO DA FEPCES

O direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral e, como tal, qualquer trabalhador tem o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, ou seja, durante aqueles períodos não tem qualquer obrigação contratual de estar disponível para trabalhar. Assim sendo, à primeira vista, dir-se-ia que a ideia do direito à desconexão profissional é redundante e desnecessária.

No entanto, face à utilização cada vez mais intensiva das tecnologias da informação e comunicação, sobretudo em alguns sectores de actividade, que determinam que o trabalhador acabe por estar permanentemente ligado à empresa, sempre contactável e, logo, sempre disponível para desenvolver algum tipo de actividade laboral mesmo durante os períodos de descanso e considerando, por outro lado, a dificuldade que os trabalhadores podem sentir em recusar as solicitações das suas entidades empregadoras devido à sua situação de subordinação na relação laboral, temos que reconhecer a necessidade de a lei prever de modo mais incisivo o direito do trabalhador ao respectivo descanso e o correspondente dever do empregador não o contactar nem solicitar, por qualquer meio, que preste actividade laboral durante esses períodos de descanso, incluindo descanso obrigatório entre jornadas de trabalho, descanso semanal, feriados e férias.

Resultando o direito à desconexão directamente do direito do trabalhador ao descanso, na medida em que, neste período, não possui a entidade patronal qualquer poder legal de dispor do trabalhador para efeito de execução do contrato de trabalho, não se pode falar de um direito à desconexão independente do tempo de descanso.

Contudo, e como são muitas as situações nas quais, mesmo sem poder legal, a entidade patronal utilizando meios electrónicos ou outros, tenta influir, obstar ou limitar o exercício do direito ao descanso por parte do trabalhador, entendemos que a clarificação do conceito proposta no Projecto é suficientemente esclarecedora e abrangente.

Não entende a FEPCES a razão da previsão normativa proposta no n.º 4 do artigo 214-A. Entendemos que a formulação - "o exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efectiva prestação de trabalho" - não deve estar presente no instituto jurídico aqui proposto, uma vez que, para além de não ser suficientemente clara, podendo abrir a porta a interpretações ambíguas susceptíveis de influírem na qualidade do exercício do direito ao descanso e, em última análise, desvirtuarem o efeito pretendido, o tipo de deveres a que esta norma se referirá, situam-se mais no plano dos princípios contratuais gerais, previstos em norma própria - deveres do trabalhador -, não fazendo sentido sublinhá-los neste âmbito.

A este respeito, a única situação em que o Código do Trabalho refere esta formulação - "deveres que não dependem da efectiva prestação de trabalho" -, surge a respeito do instituto da suspensão do contrato individual de trabalho, uma vez que, nesse caso, a execução do contrato de trabalho suspende, o que não se passa, de todo, com o direito ao descanso, uma vez que o contrato, nesse caso, se mantém em execução, interrompendo-se apenas durante esse período.



# FEPACES

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS  
DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS



Face ao exposto, a FEPACES dá o seu acordo quanto à alteração do artigo 199.º do CT proposta no presente projecto, mas já não o pode dar na proposta de aditamento de um novo artigo com o número 214.º-A, seja pelas razões já invocadas, seja porque, considerar que é necessário o estabelecimento de um direito à desconexão, parte do princípio de que o trabalhador, nalguma dimensão, não teria o direito a desconectar-se do trabalho fora do seu horário, o que não é verdade.

Uma vez que nada na lei aponta para o facto de a entidade patronal ter o direito a perturbar o trabalhador fora do tempo de trabalho – muito pelo contrário. Assim, a FEPACES não pode dar parecer positivo.

Lisboa, 5 de Julho de 2021

A Direcção Nacional da FEPACES



# FEPCES

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS  
DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS



## PROJECTO DE LEI Nº 745/XIV (BE)

**Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior protecção do trabalhador (décima nona alteração ao Código do Trabalho e primeira alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais)**

**(Separata nº 48, DAR, de 29 de Março de 2021)**

A FEPCES reconhece a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada, designadamente, a necessidade de acordo do trabalhador, a reversibilidade da decisão a todo o tempo, a propriedade dos meios de trabalho, as condições de SST, a compensação por despesas e garantias de conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, constituem, algumas das áreas que urge regular e às quais este projecto de lei visa responder.

Embora reconhecendo a importância de uma coerente conceptualização dos termos utilizados na lei, a terminologia utilizada neste projecto não está suficiente clara, levantando mesmo a questão de que se não seria mais vantajosa a manutenção dos conceitos previstos actualmente.

A proposta de novo artigo 165.º distingue “trabalho a distância” de “teletrabalho”, o que se percebe, contudo, não nos parece possível reduzir o “trabalho a distância” à actividade prestada no domicílio ou em local determinado pelo trabalhador, uma vez que, inúmeras são as profissões cujas tarefas obrigam os trabalhadores que as desempenham a estarem permanentemente em espaço desfasado do espaço físico de trabalho.

O que é importante, no final das contas é se o trabalhador se encontra num espaço controlado e determinado pela entidade patronal, ou se, ao invés, o espaço que utiliza, é por si controlado e determinado, mesmo que por conta e no interesse da entidade patronal. Consequentemente, parece-nos que a distinção a partir de quem determina, ou não, o local de trabalho, ser mais clara do que o facto de ser “a distância”.

Quanto à separação do “teletrabalho” do “trabalho a distância”, convém referir que, no conceito tradicional de teletrabalho, já está integrada a dimensão “distância”, pois se a utilização de tecnologias de comunicação e o facto de estar fora das instalações físicas constituíssem os factores determinantes, então qualquer actividade em que o trabalhador se encontra em mobilidade, reportando através de um tablet, computador ou de um telemóvel, passaria a ser considerada teletrabalho. Assim, uma vez mais, parece-nos que o factor decisivo, é o facto de se utilizar uma TIC, mas situando-se o trabalhador num espaço por si determinado e controlado. Eis, portanto, as razões pelas quais julgamos que o conceito actual deve ser mantido, ou, a fazer-se qualquer conceptualização, devem clarificar-se com precisão as variáveis integrantes de cada um dos conceitos, não abrindo porta a ambiguidades que, na vida real, não deixarão de se repercutir sobre a parte mais frágil da relação de trabalho.

Concordamos com a exigência de acordo escrito como refere a proposta de artigo 166.º no seu n.º 1, bem como o alargamento da prerrogativa de exigência do teletrabalho às pessoas constantes do n.º 3 (progenitores com filhos até 12 anos ou, independentemente da idade se forem doentes crónicos ou quem detiver o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente), contudo entendemos que a exigência de acordo escrito não se deve cingir a um mero efeito de prova da estipulação, como resulta da proposta constante no n.º 7.

A exigência de acordo escrito constitui uma das garantias em como o trabalhador tem uma palavra a dizer na estipulação das condições e, nesse sentido, a exigência de forma escrita deve constituir critério de validade da estipulação, sem a qual a consequência jurídica deve ser a nulidade.

Quanto à previsão do pagamento do acréscimo de despesas consideramos que, a não existir compensação, o teletrabalho constitui uma forma de enriquecimento sem causa, ao abrigo da qual a entidade patronal enriquece ao transferir para o trabalhador as despesas que deveriam estar a seu cargo. Nesse sentido, estando provado que o teletrabalho significa uma maior onerosidade para o trabalhador, representando indirectamente uma violação do princípio da irredutibilidade da retribuição, a existência de compensação deve ser imperativa e deve estar prevista de forma categórica, abrindo-se apenas espaço para a sua regulamentação – em condições mais favoráveis apenas – no âmbito da contratação colectiva. Caso contrário, um trabalhador em regime de teletrabalho estará a ser tratado em desigualdade com os demais trabalhadores, na medida em que terá de suportar encargos que os outros não têm de suportar.

Por outro lado, colocando o trabalhador, à disposição da entidade patronal, um conjunto de factores de produção (instalações, equipamentos, estruturas de apoio, consumíveis domésticos, energia, telecomunicações...), não cabe à lei prever em detalhe sobre quais recai o dever de compensar. À lei apenas deve caber a previsão de um valor para a compensação, nomeadamente um valor que coloque o trabalhador em teletrabalho em igualdade com os que se deslocam todos os dias para um local determinado pela entidade patronal. As supostas vantagens em matéria de deslocação não podem ser utilizadas como moeda de troca, pois não dizem respeito à entidade patronal.

A posição de princípio, para a FEPDES é a de que o trabalhador não pode, em qualquer caso, ser responsabilizado por despesas que cabem à entidade patronal, como a entidade por conta de quem esta presta actividade, a entidade que explora e retira benefício económico da prestação e, nesse sentido, devendo assumir o investimento na sua totalidade. Caso contrário estaríamos a transformar o trabalhador numa espécie de co-proprietário mas sem acesso aos lucros.

Já quanto à previsão da obrigatoriedade de desconexão, mantemos o que já referimos anteriormente sobre o assunto: a legislação nacional ao regular tempos de trabalho e tempos de descanso, bem como os direitos e deveres das partes, não deixa dúvidas quanto a qualquer obrigatoriedade ou possibilidade de o trabalhador ter de se conectar ou poder ser importunado pela entidade patronal; simplesmente não pode acontecer, devendo reforçar-se a actividade inspectiva e as sanções aplicáveis por violação dos direitos relativos ao tempo de trabalho e ao descanso.

Caso contrário, estaríamos a supor que, actualmente, sem qualquer regulação adicional, a entidade patronal poderia exigir ao trabalhador que se conectasse e tal não é, em absoluto, verdade. O trabalhador tem total direito de desconexão após o final do seu tempo de trabalho e o início do período de descanso, nenhuma tecnologia muda isso.

Quanto as deslocações periódicas à casa do trabalhador, previstas na proposta de alínea g) do número 5 do artigo 166.º, defendemos que cabe apenas e só ao trabalhador determinar em que medida a entidade patronal deve poder ou não aceder às suas instalações de trabalho. Esses devem ser termos a acordar entre as partes e não imposições legais que confirmem à entidade patronal um pretensão direito a fiscalizar e invadir a residência do trabalhador.

Tal como está a proposta – com a exigência mínima de periodicidade mensal –, tal resultará numa prerrogativa ao dispor da entidade patronal, o que, para nós, é inaceitável. O domicílio do trabalhador não é uma instalação



da empresa nem está ao serviço da entidade patronal. Assumir uma qualquer prerrogativa patronal neste domínio, abriria a porta a situações impensáveis de invasão patronal do domicílio do trabalhador, domicílio esse que está sujeito à protecção constitucional, civil e penal aplicável.

Apenas por decisão judicial e em estado de absoluta necessidade seria possível permitir uma intromissão desse tipo. Cabe ao empregador chegar a acordo com o trabalhador sobre a criação as condições adequadas ao teletrabalho, respeitando os princípios da mínima intromissão possível na sua reserva de intimidade da vida privada e do seu agregado. Não é apenas o direito à intimidade do trabalhador que está em causa, mas igualmente a das pessoas que com ele coabitam.

A respeito da reversibilidade da opção pelo teletrabalho, a FEPCES tem defendido que esta deve poder efectuar-se a todo o tempo, uma vez que, como refere o n.º 3 da proposta de novo artigo 167.º, a "alteração das circunstâncias" pode justificar tal decisão. Não obstante, consideramos que essa possibilidade não deve ser deixada ao critério de quem interpreta a lei. Uma vez que a admissibilidade de uma alteração das circunstâncias varia consoante a perspectiva, entendemos que a lei deve pura e simplesmente prever a possibilidade de reversibilidade a todo o tempo.

Merece a aprovação da FEPCES, a alteração do conceito de acidente de trabalho, embora sejamos da opinião que, estando o trabalhador no seu domicílio por determinação da entidade patronal e por sua conta, a inclusão do acidente em regime de teletrabalho dificilmente não teria cabimento na lei em vigor. Não obstante e percebendo a intenção de clarificação, não rejeitamos a referida proposta de novo artigo 8.º para a Lei 98/2009 de 04 de Setembro.

Lisboa, 2 de Julho de 2021

A Direcção Nacional da FEPCES



## Projecto de Lei nº 790/XIV (Deputada Cristina Rodrigues)

### Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional

#### Apreciação da FEPACES

O presente Projecto pretende alterar o regime do direito ao descanso dos trabalhadores, a fim de consagrar o direito à desconexão profissional, alegando-se que com o alargamento do teletrabalho e outras modalidades de trabalho à distância, os trabalhadores estão a trabalhar mais horas e estão sempre ligados, com prejuízo do seu direito ao descanso, da sua vida privada e familiar e do seu bem-estar.

O facto, porém, é que o direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral e, como tal, qualquer trabalhador tem o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, durante os quais não tem qualquer obrigação contratual de estar disponível para trabalhar.

Aliás, o preâmbulo do Projecto reconhece isto mesmo, afirmando que a lei estabelece limites máximos do período normal de trabalho, bem como períodos mínimos de descanso, mas como estes não estão a ser cumpridos é necessário alterar a lei para regular concretamente a matéria.

Ora o que esta afirmação prova, pelo contrário, não é a necessidade de mudar a legislação, mas sim a necessidade de a fazer cumprir – ou seja, o problema não é a inadequação da legislação existente, mas sim o crescente desrespeito, por parte das entidades empregadoras, pelos limites legais do tempo de trabalho.

Em nosso entender, a expansão das modalidades de trabalho à distância e a utilização cada vez mais intensiva de meios digitais que possibilitam formas de contacto permanente não podem anular o dever de as entidades empregadoras continuarem a cumprir a lei e a contratação colectiva aplicável no que respeita quer à organização do tempo de trabalho, quer ao direito ao descanso dos trabalhadores. Recorde-se que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos que os demais trabalhadores nomeadamente no que respeita aos limites dos períodos normais de trabalho e outras condições de trabalho (artigo 169º, nº1 do Código do Trabalho).

O direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral de forma inequívoca, sendo claro que todos os trabalhadores têm o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, incluindo feriados e férias, durante os quais não têm qualquer obrigação contratual de estar disponíveis para trabalhar. Por outro lado, a lei também já regula devidamente as obrigações dos trabalhadores e as respectivas compensações, quando necessidades da empresa imponham excepcionalmente a prestação de trabalho para além dos períodos acordados.

A FEPACES considera que este Projecto de Lei é desnecessário, podendo revelar-se contraproducente, na medida em que é susceptível de abrir a porta à legalização das práticas ilícitas assumidas pelas entidades empregadoras quando interferem com os períodos de descanso dos trabalhadores, arrogando-se o direito de invadirem o seu tempo de autodisponibilidade e a esfera da sua vida privada.

Lisboa, 7 de Julho de 2021

A Direcção Nacional da FEPACES



# FEPCES

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS  
DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS



PROJECTO DE LEI Nº 791/XIV/2ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues)

## Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho Exposição de motivos

### Apreciação da FEPCES

É reconhecida a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada. Assim, aspectos como a necessidade de acordo do trabalhador, reversibilidade da decisão a todo o tempo, propriedade dos meios de trabalho, condições de SST, compensação por despesas e garantias de conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, constituem, entre outros, algumas das áreas que urge regular e às quais este projecto de lei visa responder.

Não podemos deixar de salientar o facto de o acordo escrito continuar a constituir uma exigência para a estipulação do teletrabalho. Contudo, não estamos de acordo com o facto de se manter o carácter meramente formal do acordo, servindo este apenas como meio de prova. A exigência de acordo deve constituir uma formalidade "iuris tantum", ou seja, assumindo-se como um requisito material e validade da decisão de estipulação da prestação em regime de teletrabalho. Sem acordo, a estipulação deve ser nula.

Valorizamos também a previsão de que o acordo deve prever o pagamento de um valor que custeie o aumento de despesas decorrentes do teletrabalho. Julgamos que é de elementar justiça que a uma poupança da entidade patronal deva de corresponder a compensação do trabalhador, uma vez que é sobre este que vai incidir o esforço financeiro antes suportado pela empresa, com instalações, energia, etc.

A necessidade de garantia de um posto físico, para o qual o trabalhador retorne aquando da cessação do acordo, constitui também um aspecto importante da regulação do teletrabalho e que, no fundo, constitui uma garantia de que o teletrabalho constitui um regime caracterizado por alguma excepcionalidade.

Consideramos, contudo, que o valor da prestação compensatória – correspondente a um mínimo de 10% do IAS – representa um montante excessivamente reduzido que não é suficientemente apto a ressarcir o trabalhador pela maior onerosidade do teletrabalho.

O teletrabalho constitui uma forma de organização mais onerosa, do ponto de vista pecuniário, social e mental, devendo, nesse sentido, aplicar-se o mesmo princípio compensatório que se aplica a outras formas igualmente mais onerosas para o trabalhador, como o trabalho por turnos ou o trabalho nocturno.

É igualmente relevante a proposta de que devem promover-se contactos presenciais na empresa, de forma a prevenir o isolamento excessivo do trabalhador, pelo que esta proposta é compatível com um outro princípio que defendemos e que vai no sentido de que os encontros na residência do trabalhador só devem ocorrer com a autorização do trabalhador, devendo preservar-se a inviolabilidade e tranquilidade do seu domicílio.

Neste sentido, não acompanhamos as propostas que visam promover o acesso patronal à residência do trabalhador, mesmo em determinados horários. Julgamos mesmo que uma imposição desse tipo é inconstitucional, na medida em que representa uma violação do princípio da protecção da propriedade privada e da reserva de intimidade da vida privada do trabalhador. Mesmo quando se trata de um acesso da ACT.





# FEPACES

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS  
DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS



Por fim, julgamos também positiva a clarificação do regime de acidentes de trabalho, considerando o local de trabalho, aquele em que o trabalhador exerce as suas funções.

A FEPACES considera que o presente projecto pode ser melhorado no que concerne aos aspectos atrás mencionados.

Lisboa, 7 de Julho de 2021

A Direcção Nacional da FEPACES