

Caros Senhores,

Esperamos que se encontrem bem.

Juntamos, em anexo, o contributo enquanto direito participativo individual e pessoal, ao projeto de lei 811/XIV/2.^a, que regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância.

Caso algo mais seja necessário, demonstramos a nossa disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,
Ana Amaro | Joana Guimarães

Joana Guimarães

Paralegal

+351 969 300 037

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



Exmos. Senhores,

Vimos por este meio, enviar o presente contributo relativo ao Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.^a- que regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância.

Mais informamos que nos encontramos ao dispor para qualquer esclarecimento das notas feitas ao presente Projeto de Lei, que faremos com o destaque a amarelo seguido do nosso comentário, limitando-nos a comentar as alterações ao Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei dos Acidentes de Trabalho, Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Gratas,

Subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

Ana Amaro | Joana Guimarães



Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.ª

Regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro

Exposição de motivos

(...)

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e o Deputado do PAN abaixo assinados apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo para o efeito:

- a) à décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril;
- b) à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e alterada pelas Leis

n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.os 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março;

- c) à primeira alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

1 - São alterados os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º e 171.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 165.º

Noções

Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) «regime de teletrabalho», a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante a totalidade do período normal de trabalho;
- b) «regime de trabalho flexível», a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante uma parte do período normal de trabalho diário ou semanal, e de forma regular ou intermitente.

Artigo 166.º

Regime de teletrabalho

1 - [...].

2 - Têm o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito:

Comentário:

A partir do momento em que a atividade desempenhada é compatível com o regime, não será obrigatório a entidade patronal dispor dos meios e recursos para o efeito? Numa sociedade que hoje, mais que nunca, muito pela situação pandémica que vivemos no mundo, prima pelo teletrabalho/trabalho à distância, parece-nos que o caminho a ser desenhado deverá ser no sentido de haver uma facilitação de implementação do regime e não “facilitar” a oposição da entidade empregadora àquele. Será só dizer que não dispõe dos meios, tem o caminho facilitado para se opor à prestação de teletrabalho, com uma comunicação por escrito, fundamentada nesta premissa.

- a) o trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º;
- b) o trabalhador com filho ou dependente:
 - i. menor de 12 anos;
 - ii. menor de idade com doença oncológica; ou
 - iii. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- c) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;
- d) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- e) o trabalhador-estudante.

3 – Podem requerer o exercício da sua actividade em regime de teletrabalho, quando

esta seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito:

- a) os trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior, identificado no anexo à Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho;
- b) os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50 km de distância do local de trabalho.

Comentário:

Ainda que seja de salutar a panóplia de situações enumeradas no número anterior, o presente número parece onerar demais o empregador. O trabalhador, aquando do início do seu contrato, sabe onde se encontra localizada a Empresa, necessariamente num momento anterior ao início da prestação de trabalho e, nessa senda, ajuíza do balanço entre a sua vida profissional e pessoal e o que tem de sacrificar desta última em prol da primeira. Deste modo, permitir que posteriormente se peça ao Empregador para alterar o regime, por mera alteração de residência ou pelo facto da sua residência se localizar a mais de 50km, algo que sabia à priori, parece-nos que coloca o Empregador um pouco à merce das alterações da vida pessoal do Trabalhador. No entanto, podemos diferenciar a situação de incentivos à fixação no interior, indo de encontro às políticas encabeçadas para esse fim pode fazer sentido haver um acordo para a prestação de teletrabalho. Porém, esta previsão ou direito não nos parece que deva ser espelhado no Código do Trabalho, mas antes constar daquela legislação complementar que concretiza e executa as políticas de fixação nos territórios mais interiores de Portugal, ou naquela legislação onde se fixam incentivos às próprias empresas.

4- O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no número 2 e, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada ou na falta de recursos e meios, deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.

5 - [...]:

- a) [...];
- b) Indicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável;
- c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone;
- d) Indicação do período normal de trabalho, diário e semanal, com menção à respetiva organização tendencial e indicação do período de descanso;
- e) Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código;
- f) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período ou os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;
- g) A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que

aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;

- h) A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- i) (anterior alínea f);
- j) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, mensalmente.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 4 e 5.

Artigo 167.º

[...]

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

2 - Qualquer das partes pode denunciar o contrato ou acordo referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data da respetiva produção de efeitos.

3 - Cessando o contrato ou acordo para prestação subordinada de teletrabalho ou em regime de trabalho flexível, o trabalhador retoma a prestação de trabalho no seu posto de trabalho no local de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 - [...].

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível

1 - Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, bem como outros indispensáveis ao exercício da sua função profissional, designadamente economato ou mobiliário eventualmente necessário, são fornecidos pelo empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 – O pagamento das despesas referidas no número anterior é realizado por via do abono de ajudas de custo, previsto na alínea c), do número 5, do artigo 166.º e na alínea c), do número 4, do artigo 166.º-A, e inclui o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone.

Comentário:

Incluir o pagamento do acréscimo de despesas com o **consumo de água** é levar ao extremo dever do Empregador pagar as despesas inerentes ao teletrabalho. Não poderá ser esquecido que, com o teletrabalho, o trabalhador não terá despesas com o transporte para se deslocar ao local de trabalho. Não nos parece ser sustentável, que um recurso que não é utilizado para a prestação da atividade realizada pelo trabalhador, possa ser paga pelo Empregador. Claro que a questão da eletricidade se põe de forma distinta.

3 – O valor do abono referido no número anterior não poderá ser inferior ao correspondente a 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais por cada dia de trabalho prestado à distância, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de

Trabalho.

Comentário:

Este valor que se propõe por cada dia de trabalho à distância pode ter um efeito perverso. Se nos parece que o caminho pode ser, à semelhança do que ocorre noutros países, uma percentagem fixa de ajuda ao pagamento das despesas, nunca poderá ser nesta ordem de valores. Pensemos para acorrer ao aumento de despesas do trabalhador, como valor mínimo, €10,97 por cada dia de trabalho à distância, parece um valor muito significativo, sobretudo olhando à realidade empresarial de Portugal, onde grande parte são pequenas e médias empresas. Pode subverter o que se pretende com estas alterações, o teletrabalho tornar-se-á menos flexível, podendo mesmo afastar a vontade do empregador optar por esta forma de prestação de trabalho. A estabelecer-se um valor mínimo entendemos que deve ser menor, ou, parece-nos até, que se deve deixar à negociação coletiva, para adequação aos setores de atividade. Este valor proposto não gastava, em princípio, qualquer trabalhador a deslocar-se diariamente ao trabalho e aí tomar uma refeição, por referência ao trabalhador médio, que anda de transportes públicos e, na maior parte das vezes, leva o seu almoço/jantar de casa. É verdade que passa a ter despesas das instalações da empresa, mas numa semana de trabalho em teletrabalho implica o pagamento da parte do empregador de €54,85 e num mês de €219,40. Concluindo-se que é incomportável para a realidade empresarial portuguesa o pagamento destes valores. Temos a sublinhar que numa empresa poderá vários trabalhadores em teletrabalho, multiplicando-se este valor, eventualmente, por todas as pessoas que estejam em condições de prestar teletrabalho de acordo com as propostas anteriormente feitas.

4 – No caso de os instrumentos de trabalho referidos no número 1 terem sido adquiridos pelo trabalhador, as correspondentes despesas de aquisição e de instalação devem, sem prejuízo do direito de propriedade e mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa, ser reembolsadas mediante compensação

pecuniária de valor não superior a 3 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais, com o processamento a ocorrer nos termos a acordar entre as partes.

5 – (anterior número 2).

6 – (anterior número 3).

7 – A entidade empregadora não pode utilizar os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra.

Comentário:

A questão da privacidade e regime da proteção de dados é a pedra toque do regime do teletrabalho, precisamente por ser difícil encontrar o equilíbrio entre o direito de fiscalização do empregador e o direito à privacidade do trabalhador. Este número 2, redigido de forma tão simples e sucinta, nada mais acrescenta do que já decorre das regras do artigo 21.º do CT.

A expressão *empregue não pode utilizar os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra* é demasiado ambígua e limitadora daqueles que também são os direitos do empregador. Se existe esta proibição geral, como se pode controlar a atividade do trabalhador? Acreditamos que tal controlo deve, evidentemente, ser **regulamentado e seguir uma tramitação que não invada a esfera pessoal e privada** daquele nem coloque em causa os seus direitos. Este número padece de uma melhor explicação de como o controlo (que reiteramos que deve existir), deve ser efetuado. A título de exemplo, deverá ficar explanado que o uso de instrumentos para controlar o trabalho deverá respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, no uso de softwares preparados para o efeito. Nunca podendo existir gravação contínua de imagem e ou voz.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Igualdade de tratamento e medidas de proteção da saúde do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, subsídio de refeição e outros subsídios ou abonos aplicáveis, 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 – No âmbito da saúde no trabalho, o empregador deve identificar os potenciais riscos psicossociais do trabalho à distância para a saúde física e mental do trabalhador, adotar medidas de prevenção e combate desses riscos, realizar semestralmente exames de vigilância da saúde e bem-estar psicológico do trabalhador e proporcionar ao trabalhador serviços de psicologia sempre que se afigure necessário.

4 - O empregador adota medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores, através de deslocações periódicas do trabalhador ao local de trabalho, através de reuniões semanais à distância do trabalhador com o responsável pelo acompanhamento da prestação de trabalho e, sempre que possível, através da promoção periódica de atividades de *team building* que garantam a apreensão dos valores da empresa e o fortalecimento das relações com os demais trabalhadores.

Comentário:

Num período em que a saúde mental é cada vez mais debatida e caminhando no sentido de caber, também, ao Empregador assegurar boas condições de segurança e saúde no trabalho no diz respeito à saúde mental, é de salutar importância evitar o

isolamento.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível

1 - [...].

2 - Sempre que o trabalho à distância realizado no âmbito do regime de teletrabalho ou de trabalho flexível ocorra no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só pode ocorrer com a concordância do trabalhador e deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, que não possa efetuar-se por outra forma, ou a instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho.

3 – A visita referida no número anterior deve ser marcada por acordo entre as partes, apenas pode ser efetuada entre as 10 e as 17 horas e tem obrigatoriamente de contar com a assistência do próprio trabalhador ou de pessoa por ele designada.

4 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações efetuadas pela entidade empregadora devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidades que a justificam e orientar-se pelo princípio da transparência.

5 – No caso de o acesso ao domicílio implicar qualquer tipo de intervenção nos instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, a entidade empregadora deve entregar, no prazo de dois dias úteis após o acesso ao domicílio, um relatório que discrimine de forma desagregada todas as ações realizadas e a respetiva justificação.

6 - (anterior número 3).

Artigo 171.º

Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho e

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

2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

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 ou de trabalho flexível, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º.

4 - [...].»

6 - É alterada a epígrafe da subsecção V, da secção IX, capítulo I, do título II para «Teletrabalho e regime de trabalho flexível», contendo os artigos 165.º a 171.º.

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo **165.º-A** ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo **166.º-A**

Regime de trabalho flexível

Este destaque a amarelo serve, apenas, para alertar para o lapso de escrita.

1 - Pode exercer a atividade em regime de trabalho flexível um trabalhador da empresa mediante a celebração de acordo com a entidade empregadora, quando esta modalidade de prestação de trabalho seja compatível com a atividade

desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

2 - Têm o direito a exercer a atividade em regime de trabalho flexível:

- a) o trabalhador com filho ou dependente:
 - iv. menor de 12 anos;
 - v. menor de idade com doença oncológica; ou
 - vi. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- b) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;
- c) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- d) o trabalhador-estudante.

3- O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no número anterior e, em qualquer caso, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.

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

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável;
- c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de trabalho flexível, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone;

- d) Indicação do período normal de trabalho, diário e semanal prestado em regime de trabalho à distância, com menção à respetiva organização tendencial, e indicação do período de descanso;
- e) Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho em regime de trabalho à distância, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código;
- f) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de trabalho flexível for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;
- g) A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;
- h) A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- i) A identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador em regime de trabalho à distância, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho;
- j) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, semanalmente.

5 - O trabalhador em regime de trabalho flexível pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

6 - A forma escrita do acordo é exigida apenas para prova da estipulação do regime

de teletrabalho.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 3 e 4.»

(...)

Artigo 5.º

Alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro

É alterado o artigo 8.º do Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

[...]

1 - [...].

2 - [...]:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou em trabalho à distância em regime de trabalho flexível;

b) [...].»

Comentário:

A reforma total da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro 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, vem sendo pedida há largos anos pela doutrina e identificados muitos dos seus problemas pelo Sr. Professor Doutor Júlio Gomes. Pelo que, menores problemas não se levantam com a questão dos acidentes de trabalho em teletrabalho. Na falta de casos jurisprudenciais, versamos um pouco do que tem sido adiantado pela doutrina.

Conforme salienta JÚLIO GOMES as noções legais que compõem o núcleo essencial de situações fora do local e/ou do tempo de trabalho já se apresentam suficientemente amplas. [“destaque-se, ainda, que, para efeitos de acidentes de trabalho, a lei contém definições amplas do que sejam o local e o tempo de trabalho. Além disso, amplia-se

este núcleo essencial a situações, fora do local e/ou do tempo de trabalho, nomeadamente quando se trata de “serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos”, “execução de serviços espontaneamente prestados e de que pode resultar proveito económico”, acções de formação profissional (fora do local de trabalho com autorização expressa do empregador) bem como acidentes de trajecto. Na hipótese de exercício do direito de reunião de representantes dos trabalhadores no local de trabalho pode considerar-se que o acidente não ocorre propriamente no tempo de trabalho e, finalmente, situa-se também em rigor fora do tempo e do local de trabalho a procura de novo emprego durante o crédito de horas”].

(JÚLIO GOMES, *Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito) regime dos acidentes de trabalho*, E-books CEJ, p 51, disponível para consulta em

http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Acidentes_trabalho.pdf)

Em nosso entender, 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).

No mais se poderá dizer que no domicílio do trabalhador inexistente 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? 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.

As grandes questões não se prendem com a dúvida de ser tempo e local de trabalho ou não. O local de trabalho pode passar a ser o domicílio do trabalhador, até com comunicação obrigatória à companhia de seguros, grande questão é a seguinte: é toda a casa? Apenas a zona dita de “escritório” onde presta efetivamente a atividade? As idas à casa de banho para atender a necessidade fisiológicas inadiáveis que provocam uma queda, estão abrangidas? No dito local de trabalho na empresa estariam. A doutrina tem-se posicionado no sentido de incluir ou excluir a configuração como acidente de trabalho, consoante o tipo de lesão, pelo que ficaria excluída à cabeça, por exemplo, a queimadura numa panela de pressão.

Salvo melhor opinião, cremos que estes acrescentos simplistas não resolvem o problema.

Comentário Global:

O presente projeto-lei é, de facto, completo em diversos aspetos. Porém, carece de desenvolvimento relativamente a uma questão que se tem colocado ao longo do último ano relativa ao subsídio de alimentação é devido em regime de teletrabalho?

Na base desta discussão da primeira questão, procura-se saber qual o fundamento (histórico ou atual, se ele mudou ou não, à luz do novo contexto económico e social) do subsídio de alimentação. Enquanto algumas vozes sepronunciam pela nova visão do subsídio de alimentação: (i) enquanto ativo devido para alimentação do trabalhador; e (ii) como benefício que pode encontrar fundamentos fiscais; outras vozes replicam um fundamento com um cunho mais realístico, assente em dois pilares da necessidade: (i) a de alimentação do trabalhador; e cumulativamente, (ii) o facto de o mesmo trabalhador estar distante do local onde ele normalmente confeciona as suas refeições (domicílio) e, em consequência, necessitar de ser compensado por esse facto.

Em bom rigor, quando o teletrabalho é prestado, inexistem os fundamentos que subjazem ao subsídio de alimentação, não sendo exigível manter a sua prestação – dado que o trabalhador era compensado pelo facto de estar deslocado do seu domicílio ou local habitual de confeção das suas refeições, passando a estar novamente enquadrado nesse espaço.

Mais se poderá dizer que a posição aqui adotada por nossa parte não é prejudicial ao princípio da igualdade e não discriminação, pois esta categoria de trabalhadores (teletrabalhadores) está efetivamente numa posição diferente diante dos demais trabalhadores que têm de operar aquela deslocação e, nesse sentido, devem ser compensados. Parece-nos, de um modo diverso, que os teletrabalhadores, nesta solução adotada no projeto, são colocados numa situação mais benéfica quando comparada com os demais que laboram na empresa e, com isso, sofrem um maior prejuízo.

O mesmo se dirá a propósito do subsídio de transporte, dado que quando o trabalhador é enviado para teletrabalho ou trabalho à distância, o mesmo não tem de realizar deslocações, pelo que o fundamento subjacente ao subsídio em causa desaparece.

A ser adotada uma solução de igualdade e não discriminação, do ponto de vista remuneratório, deverá ser sempre analisado o fundamento de base a esse mesmo subsídio. Isto é, verificar se existe ou não a necessidade de o trabalhador continuar a ser compensado no âmbito do teletrabalho.

Mais se atente que anteriormente o 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).

Assim, no caso da aplicabilidade desta norma, por remissão da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, poderemos vir a ter problemas de interpretação da norma, uma vez que se tivermos por verdadeiro este entendimento estaremos a (re)criar um mecanismo de compensação legal. Isto é, não estaremos perante um verdadeiro subsídio de alimentação – apenas operando um subsídio de compensação de despesas.