

Caros Senhores,

Esperamos que se encontrem bem.

Junto, em anexo, submetemos o contributo, enquanto direito participativo individual e pessoal, ao "Projeto de Lei 745/XIV/2, Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador (19.ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª 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)".

Caso algo mais seja necessário, demonstramos a nossa disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,
Francisco Salsinha | Tiago Sequeira Mousinho

Tiago Sequeira Mousinho

Advogado-estagiário | *Trainee Lawyer*

DCM LAWYERS®

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

Av. José dos Santos Farias, Edifício Arcadas Bloco B, 1.º 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 745/XIV/2ª – que altera o regime jurídico laboral de teletrabalho, garantido maior proteção do trabalhador – que procede à putativa 19.ª alteração ao código do trabalho e 1ª 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.

Nota: não efetuámos assinatura digital, pelo facto de a mesma não ter sido reconhecida em contributos pretéritos.

Gratos,

Subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

FRANCISCO SALSINHA | TIAGO SEQUEIRA MOUSINHO



Bloco de Esquerda

PROJETO DE LEI N.º 745/XIV/2.ª

ALTERA O REGIME JURÍDICO-LABORAL DE TELETRABALHO, GARANTINDO MAIOR PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

**(19.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E 1ª 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)**

Exposição de motivos

A pandemia da Covid-19 obrigou a respostas de emergência sanitária que tiveram impactos profundos no mundo do trabalho. Na sequência das restrições à mobilidade, operou-se uma transição abrupta para o teletrabalho, sem mecanismos de preparação e de negociação coletiva. De realidade relativamente residual, este passou a ter uma expressão massiva, comportando uma alteração em grande escala na organização do trabalho.

De acordo com dados divulgados pelo INE, no segundo trimestre de 2020, o número de trabalhadores em teletrabalho atingiu 23%, mais de um milhão de pessoas a trabalhar com recurso a tecnologias de comunicação e a partir de casa. Isto é, quase um quarto da população empregada. Esta passagem para o teletrabalho, por imposição da legislação de emergência, revelou as ambivalências associadas a esta forma de trabalho, bem como as suas consequências em várias dimensões da vida. Pelo modo

como aconteceu, tratou-se de uma resposta em grande medida improvisada, quer nas empresas privadas, quer nas organizações da Administração Pública.

Vários estudos têm sublinhado os efeitos do teletrabalho no Grande Confinamento. O relatório do CoLABOR (*Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento*), evidenciou as dificuldades na gestão dos tempos, com os horários efetivamente trabalhados a ultrapassarem o período normal de trabalho, a multiplicação de tarefas realizadas fora de horas, a sobrecarga das mulheres com crianças a cargo. Outros estudos enfatizaram os efeitos ao nível do cansaço, aumento de peso, ansiedade, além do aumento da agitação, da irritação e do stress nas crianças. A ausência de condições físicas, nomeadamente habitacionais, para que os diferentes elementos da família desenvolvam o seu trabalho a partir de casa é um fator a ter em conta nos riscos acrescidos de tensão familiar, potenciando situações de conflito e de violência. Por outro lado, muitas empresas aproveitaram o recurso ao teletrabalho para pouparem custos inerentes ao trabalho, imputando-os aos trabalhadores. Assim, as despesas com a manutenção dos locais de trabalho, com equipamentos, com eletricidade, água e ligação à internet foram transferidas para os trabalhadores, sem que a isso correspondesse, muitas vezes, qualquer compensação. Não surpreende pois que, à transição em larga escala para o teletrabalho, tenha correspondido um acréscimo de 15% dos custos das famílias com energia, que terão sido entretanto agravados pelo efeito do aumento dos preços da eletricidade até 7% em Janeiro de 2021. O consumo de internet, também terá sofrido a um aumento de 60%.

Estas consequências não são uma surpresa, à luz do debate sobre os benefícios e os custos do teletrabalho, mas foram exponenciadas pelo modo acelerado e repentino como se fez esta transição, pela débil regulação do teletrabalho (seja em termos de lei geral, seja ao nível das convenções coletivas), pela ausência de fiscalização sobre o cumprimento das regras legais e pela acumulação, em muitos casos, entre teletrabalho e cuidado de filhos menores e de outros dependentes (realidade potenciada pelo modo como foram, até março de 2021, desenhados os apoios à família para os períodos de suspensão das aulas presenciais).

Em defesa do teletrabalho, é comum serem destacados os efeitos que este pode ter na redução das despesas de deslocação para a empresa, na possibilidade de um maior equilíbrio territorial e ambiental, ou no aproveitamento melhor do tempo. Por outro lado, os riscos relativos ao teletrabalho decorrem do isolamento dos trabalhadores; da perda dos momentos formais e espontâneos de partilha de experiência e conhecimento que favorecem o desenvolvimento profissional; da diluição das fronteiras entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal; do descontrolo do tempo de trabalho, com a erosão das fronteiras entre tempo de descanso e tempo para a empresa; das violações potenciais dos direitos de privacidade e do espaço de intimidade do trabalhador, com mecanismos de controlo e vigilância acrescidos; da transposição dos custos gerais da empresa para os custos individuais dos trabalhadores; ou da desarticulação de formas de representação coletiva e de socialização dos trabalhadores. No caso das mulheres, particularmente, o controlo sobre o tempo pode ser bastante exíguo, dados os constrangimentos familiares e domésticos que conduzem à “invasão” do tempo noturno pelo trabalho, para aproveitar o sono das crianças, com o desgaste da vida pessoal daí resultantes.

A difusão do teletrabalho veio confrontar-nos com a necessidade de novas respostas para algumas das questões fundadoras do próprio Direito do Trabalho. Uma das mais importantes é, sem dúvida, a do tempo de trabalho, cuja limitação está na origem do movimento operário e se encontra consagrada, por exemplo, na primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, que limitava o tempo de trabalho para as 8 horas diárias e as 48 horas por semana, na indústria. Ao diluir as fronteiras tradicionais entre a vida profissional e a vida pessoal, entre o espaço da empresa e o espaço privado, o teletrabalho faz com que a prestação do trabalho como que “acompanhe” o trabalhador onde quer que ele esteja, potenciando a ideia de uma conexão permanente, de uma escravização pela hiperdisponibilidade para responder às solicitações do empregador mesmo, eventualmente, no seu tempo de repouso. Ora, a garantia da limitação do tempo de trabalho é uma questão imperiosa. No debate sobre a delimitação da exploração, sobre a segurança e saúde no trabalho, sobre a sinistralidade laboral ou sobre a partilha de emprego, a fixação de um limite máximo da duração do trabalho é fundamental. Curiosamente, o Código do Trabalho parece

estabelecer uma sobreposição - do nosso ponto de vista equívoca e perigosa - entre a figura da "isenção de horário", regulada pelo art. 218º, e o teletrabalho, ao referir que aquela se aplica a quem esteja a prestar atividade neste regime.

No ordenamento jurídico português, o teletrabalho é já regulado e disciplinado pelo Código do Trabalho. O Acordo Europeu sobre o Teletrabalho, que data de 2002, estabelece múltiplas disposições, transpostas para a lei portuguesa a partir de 2003. Entre essas disposições europeias destacam-se: a atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador; a regulamentação das suas condições de trabalho, saúde e segurança, formação e direitos coletivos; o carácter voluntário do teletrabalho (que deve ser uma escolha não apenas do empregador mas, principalmente, do trabalhador); e o princípio da reversibilidade (que significa que a opção pela prestação em teletrabalho deve poder ser reavaliada, permitindo-se ao trabalhador recuar e voltar a trabalhar nas instalações da empresa).

Atualmente, o regime jurídico do contrato de trabalho subordinado à distância encontra-se regulado pelos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho. Na nossa lei, o teletrabalho implica a combinação de um elemento geográfico (o trabalho é realizado à distância) e de um elemento tecnológico (o recurso a tecnologias de informação e de comunicação). Assim, distingue-se o teletrabalho do mero trabalho no domicílio. De resto, o teletrabalho pode desenvolver-se no domicílio do teletrabalhador, mas também em centros satélite, comunitários, numa modalidade móvel ou "nómada", não tendo necessariamente de ser executado em casa. O que o distingue é ser feito fora das instalações da empresa e mediante o recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

No plano das relações individuais de trabalho, a legislação portuguesa prevê que o "trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores" (formação e promoção ou carreira profissional, limites do período normal de trabalho, segurança e saúde no trabalho, reparação de danos emergentes de acidente ou doença profissional, etc.). Além disso, para evitar o seu isolamento, prevêem-se contactos regulares do teletrabalhador com a empresa e com os demais

trabalhadores. A lei estabelece, ainda, que cabe ao empregador facultar os instrumentos de trabalho e assumir as despesas relacionadas com a sua manutenção, cabendo ao trabalhador o dever de acautelar a sua conservação.

Todavia, têm surgido muitos problemas quer na aplicação efetiva das normas existentes, quer na interpretação sobre o alcance de algumas delas. Numa fase inicial da pandemia, foram suscitadas dúvidas sobre o pagamento do subsídio de alimentação quando o trabalhador se encontra a trabalhar em casa, o que motivou um esclarecimento do Governo, e continua ainda hoje a não ser garantido o pagamento, pelo empregador, dos custos fixos decorrentes do teletrabalho. Têm sido discutidas múltiplas interpretações sobre o que deve entender-se por “instrumentos de trabalho” (um computador, seguramente é-o; mas uma secretária e uma cadeira, por exemplo, não devem também ser incluídos neste conceito?). Surgiram casos flagrantes de violação dos direitos dos trabalhadores através da instalação, nos instrumentos de trabalho (computadores e telemóveis), de programas informáticos que permitem a reprodução total do que o trabalhador executou no terminal ou a gravação de reuniões com o ambiente do seu domicílio, o que aliás motivou pronunciamentos da Comissão Nacional de Proteção de Dados. Está muito longe de se encontrar resolvido o problema suscitado pelo abuso nos horários de trabalho, proporcionado pela “teledisponibilidade” permanente que, sendo até contrária às disposições gerais da lei relativas ao tempo de descanso, acaba por ser uma realidade na prática, sem que tenha surgido um sinal suficientemente inequívoco do legislador para reprimir a conexão abusiva por parte das empresas. Têm surgido também problemas ao nível do regime de acidentes de trabalho, com casos em que as companhias de seguros rejeitam a extensão do seguro aos acidentes ocorridos no espaço doméstico, mesmo em horário de trabalho.

Por outro lado, o Estado Português terá de transpor, até agosto de 2022, a Diretiva 2019/1158, que se refere a regimes de trabalho a distância, incluindo o teletrabalho, estabelecendo que “os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis” e que “os empregadores devem tomar em consideração e atender esses pedidos de

regimes de trabalho flexíveis num prazo razoável” e que “o trabalhador deve também ter o direito de solicitar o regresso ao ritmo de trabalho original antes do termo do período acordado, sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar”.

O Bloco de Esquerda entende que, neste contexto, é preciso dar um impulso legislativo capaz de proteger os trabalhadores. Não se trata de “incentivar” o teletrabalho, nem de assumir que ele é “o paradigma do futuro” a ser promovido. Com efeito, muitos trabalhadores foram obrigados, por imposição legal excecional decorrente das medidas sanitárias, a trabalhar através deste regime. Mas à medida que a pandemia for sendo debelada, é expectável que muitos retomem a rotina no local de trabalho convencional, diminuindo significativamente a incidência de teletrabalho “em tempo integral”. É da maior importância, ainda assim, disciplinar o teletrabalho, assumindo que, depois desta experiência, haverá uma parte minoritária dos trabalhadores que permanecerá neste regime e que, perante as evidentes lacunas da lei e os abusos registados, é responsabilidade da lei laboral proteger quem trabalha e minorar os riscos decorrentes desta modalidade de trabalho.

Assim, o presente projeto do Bloco de Esquerda pretende introduzir na lei as seguintes alterações:

1. Estabelecer os conceitos de «trabalhador em regime de teletrabalho» e «trabalhador em regime de trabalho a distância»;
2. Clarificar os conceitos de «tempo de trabalho» e de «tempo de descanso», consagrando o dever de a entidade empregadora respeitar o «tempo de desconexão profissional», através de um enquadramento mais protetor dos trabalhadores;
3. Prever que a violação reiterada desse dever de desconexão por parte das empresas no tempo de descanso do trabalhador constitua indício de assédio, com as consequências daí decorrentes;
4. Eliminar o vínculo, na lei, entre a figura da «isenção de horário» e o «teletrabalho»;

5. Explicitar que, em regime de teletrabalho, se mantém o direito ao subsídio de alimentação e que é responsabilidade do empregador o fornecimento dos meios de informação e comunicação utilizados em teletrabalho;
6. Clarificar as regras de pagamento, pelo empregador, das despesas originadas em regime de teletrabalho e em regime de trabalho a distância, através da introdução de uma cláusula imperativa, que não pode ser afastada por acordo individual, que inclui, designadamente, as despesas com telecomunicações, água e energia (incluindo climatização);
7. Na linha da Diretiva Europeia 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019 (que o Estado português se obrigou a transpor para a legislação nacional até agosto de 2022), que estabelece o direito de trabalhadores com filhos e trabalhadores que sejam cuidadores acederem a regimes de trabalho flexíveis, prever que também o regime de teletrabalho, designadamente com horário flexível, passa a ser um direito para quem tenha a seu cargo filho ou outro dependente a cargo menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou ainda no caso de trabalhador que seja cuidador não principal de pessoa dependente
8. Na linha da mesma diretiva, definir as regras de fundamentação qualificada perante a intenção de recusa dos pedidos de regime de teletrabalho e de trabalho a distância, consagrando a obrigatoriedade de parecer das entidades públicas responsáveis pela área de igualdade no trabalho e no emprego;
9. Prever que as normas relativas ao teletrabalho são imperativas, garantindo que não podem ser afastadas ou alteradas por acordo individual com o trabalhador e que, em sede de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, só podem ser alteradas por normas que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores.
10. Consagrar a excecionalidade do regime de visita do empregador ao domicílio do trabalhador, prevendo o acordo do trabalhador e notificação prévia;
11. Garantir uma periodicidade mínima de contactos presenciais entre o trabalhador e a empresa e os seus colegas de trabalho;

12. Reforçar o princípio da reversibilidade do acordo do trabalhador relativamente ao teletrabalho, duplicando o período atual durante o qual o trabalhador pode denunciar o contrato para prestação subordinada de teletrabalho e prevendo que o trabalhador possa regressar ao regime presencial antes do prazo acordado se houver uma alteração de circunstâncias que o justifique;
13. Na linha das orientações da Comissão Nacional de Proteção de Dados, proibir que o empregador imponha, designadamente através de softwares informáticos, uma conexão permanente por meio de imagem ou som durante a jornada de trabalho.
14. Garantir que as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores têm acesso aos contactos dos trabalhadores em regime de teletrabalho;
15. Alargar, na regulamentação do regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o conceito de “local de trabalho”, para que seja inequívoca a aplicação destas disposições quando este é exercido no domicílio, impedindo a qualificação de acidentes profissionais ocorridos em casa como “acidentes domésticos”.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

1- A presente lei procede à 19.ª alteração do 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, 11/2013, de 28 de janeiro, 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, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto,

14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, na parte relativa aos regimes de teletrabalho e de trabalho exercido à distância.

2 - O presente diploma altera a 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

Âmbito de aplicação

1 - O disposto no presente diploma aplica-se aos trabalhadores a laborar em regime de teletrabalho e de trabalho a distância, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo Código do Trabalho.

2- O presente diploma aplica-se, igualmente, com as necessárias adaptações, ao regime de teletrabalho previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as posteriores alterações.

Comentário:

O regime do número 2 do artigo 2.º tal como previsto é redundante uma vez que tal remissão já resulta do artigo 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sem prejuízo do disposto na presente lei, é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho. Do mesmo modo, o Código do Trabalho é subsidiariamente aplicável aos contratos de trabalho em especial (artigo 9.º).

Artigo 3.º

Alterações ao Código de Trabalho

Os artigos 3.º, 29.º, 165.º, 166.º, 168.º, 169.º, 170.º, 171.º, 199.º, 218.º e 465.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3º

(...)

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

l) [...];

m) [...];

n) [...];

o) Teletrabalho e trabalho a distância.

4 . [...].

5 - [...].

Comentário:

Parece algo estranho sujeitar (todas) as regras de um contrato de trabalho em especial ao domínio do número 3 do artigo 3.º.

Artigo 29.º

(...)

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo das eventuais **responsabilidades disciplinar e penal previstas** nos termos da lei.

6 - [...].

Comentário:

No caso em concreto, a hipótese do artigo 29.º, número 5, apresenta-se prolixa, enquanto clarificação do legislador uma vez que a aplicação da responsabilidade disciplinar já seria de chamar à colação (cfr. art. 127.º, n.º 1, al. a) e l) do Código do Trabalho). O apelidado assédio horizontal já encontra sede legal, a propósito da sua consequência, devendo o empregador promover a repressão disciplinar do autor daquele comportamento assediante. Do mesmo modo, encontramos uma proximidade no âmbito da tutela da personalidade ao nível processual na configuração de um litisconsórcio legal necessário passivo à luz do artigo 186.º-D do Código de Processo do Trabalho.

Artigo 165.º

Noção de trabalho a distância e de teletrabalho

1- Considera-se trabalho a distância a atividade laboral prestada no **domicílio do trabalhador** ou em lugar por este determinado, com subordinação jurídica, durante uma parte ou a totalidade da sua jornada de trabalho, com caráter regular.

2- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Comentário:

É de louvar o acolhimento legal da solução espanhola do art. 2.º do Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, BOE, n.º 253, Sec. I, disponível para consulta em (<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>).

Por outro lado, cremos que não se deverá abandonar o conceito de trabalhador habitualmente fora da empresa, de acordo com a densificação legal anterior. Se assim não se operar, estaremos a deixar as situações de trabalho fora da empresa fora do escopo desta norma. Portanto, estando a amputar uma parcela do escopo do teletrabalho subordinado.

Não obstante, o legislador poderá densificar ou pelo menos estender o âmbito da presente norma à proteção dos prestadores de serviços economicamente dependentes do beneficiário da atividade (art. 10.º do Código do Trabalho). Este tema encontra fundamento na dificuldade de interpretar-qualificar a “telesubordinação” jurídica, que poderá fugir das rédeas do Direito do trabalho. Foi perdida a chance de se consagrar, em hipótese, uma presunção de dependência económica como o legislador fez operar no art. 3.º, número 2, da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro (Lei dos Acidentes de Trabalho – LAT).

Artigo 166.º

Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho e regime de trabalho a distância

1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a

celebração de contrato escrito para prestação subordinada de teletrabalho ou de trabalho a distância.

2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho **ou em regime de trabalho à distância**, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.

3 - Além das situações referidas no número anterior, **o trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, 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 actividade em regime de teletrabalho **ou em regime de trabalho a distância, nomeadamente em horário flexível**, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4- [...].

5 - [...].

a) (...);

b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho **ou trabalho a distância**, e correspondente retribuição;

c) [...]

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho **ou de trabalho a distância** for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;

e) **O modo de instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e o modo de pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;**

f) (...);

g) **Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa, que ocorrerá, no mínimo, mensalmente.**

6 - [...].

7- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho e do regime de trabalho a distância.

8 - Constitui **contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4.**

9 - **O empregador abstém-se de estabelecer comunicações com o trabalhador fora do tempo de trabalho através de ferramentas digitais, como telefonemas, mensagens de correio eletrónico e outras.**

10 - **O dever de desconexão por parte do empregador inclui, nomeadamente, disposições práticas para desligar ferramentas digitais para fins de trabalho durante o período de descanso do trabalhador e indicação dos tempos de pausa.**

Comentário:

Bem se opera o tratamento unitário, na medida do possível, entre o trabalho à distância e o teletrabalho subordinado., ao longo do corpo normativo.

Quanto à nova redação dada ao artigo 166.º, número 2, é de salutar o alargamento do escopo, da proteção conferida materialmente ao trabalho à distância, se se verificarem os elementos previstos no artigo 195.º, todos do Código do Trabalho. Não se pode deixar de comentar, porém, a remissão para este último artigo, da transferência a pedido do trabalhador vítima de violência doméstica. Podemos questionar se, porém, não faria sentido alargar o escopo do mesmo artigo 195 a outros crimes análogos (ou de catálogo), conexos ou muito próximos da violência doméstica que possam despertar igual necessidade de operar aquele mecanismo de proteção laboral.

Nota positiva, também, para a tentativa de conferir maior proteção no âmbito familiar e da parentalidade (artigo 166, número 3). Em especial, neste momento, de maior cautela em que existem maiores restrições, sem uma previsão sólida do futuro. Cremos que esta solução se revela feliz, abarcando as exigências que uma vida familiar diga requer, especialmente com as novas figuras advindas do estatuto do cuidador informal. Esta última figura tem, também, sido alvo de uma crescente laboralização no âmbito da parentalidade.

Na determinação do referido horário flexível, contando que não é colocada em causa a natureza da atividade profissional do empregador, bem como os recursos e meios para o efeito, é importante reforçar que a atribuição deste estatuto obedece às regras imperativas de igualdade e não discriminação material entre trabalhadores.

À luz do novo número 5 do artigo 165, alínea e), não nos parece que tal configuração (o modo) deva constar como especificação obrigatória. Assim, parece-nos mais seguro determinar *ab initio* a propriedade dos instrumentos ou ferramentas de trabalho, bem como quem é responsável pela respetiva instalação e manutenção, bem como pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização. Não se compreende a exigência do “modo de instalação e de manutenção”: tratar-se-á de criar um contrato de trabalho enquanto manual de instruções? Qual o verdadeiro propósito de estipular o modo de pagamento? Cremos que a solução atual é mais vantajosa e segura para concílio dos interesses das partes.

Não se compreende o novo número 5 do artigo 165, alínea g), onde o legislador parece fazer-se substituir pelo proprietário da empresa, subtraindo liberdade de iniciativa económica e gestão empresarial nas variantes da estrutura organizativa e recursos humanos. Trata-se de uma norma que encontra verdadeiras dificuldades aplicativas no plano prático empresarial, em especial aos dias de hoje, em contexto pandémico. Ainda que se compreenda o dever do empregador em não deixar o trabalhador em situações de isolamento social e profissional, não nos parece ser uma solução adequada impor limites mínimos mensais, nem tão pouco exigir estipulações sobre a previsibilidade de deslocações presenciais à empresa.

Quanto ao artigo 165.º, números 9 e 10, cumpre assinalar que tais deveres já resultavam do regime geral, da articulação das regras sobre tempos de trabalho e não trabalho, bem como no estabelecimento de um efetivo direito à recuperação, bem como descanso e aos tempos livres. No entanto, é, também, de se assinar que inexistente qualquer referência a exceções à norma projetada, quer no âmbito do número 9, quer no número 10.

Artigo 167.º

(...)

1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho **ou de trabalho a distância** não pode exceder três anos.

2 - O empregador pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.

3 - O trabalhador pode denunciar o contrato referido no número 1 durante os primeiros 90 dias da sua execução, ou sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar.

4 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho **ou de trabalho a distância**, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – (anterior n.º 4).

Comentário:

Quanto ao artigo 167.º, números 2 e 3, parece-nos que a solução atualmente em vigor é efetivamente mais justa. Assim, não se compreende a razão de ser da diferença de prazos para o exercício de um direito (a denunciar). O que se poderá dizer, também, é que o aumento de um deverá corresponder ao (igual) aumento de outro. Isto é, reciprocidade na apreciação do interesse daquela situação de trabalho específico.

Também se poderá questionar, qual o sentido e alcance da referência ao instituto da alteração das circunstâncias? Será o mesmo sentido adotado à luz do Código Civil? Será por referência à alteração das circunstâncias referidas noutros institutos do Código do Trabalho? A alteração das circunstâncias são será um instituto mais sensível, ainda, para o empregador, no que a um risco de imprevisibilidade diz respeito?

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho e de trabalho a distância

1 - Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, assim como outros indispensáveis ao exercício da sua função profissional, **são fornecidos pelo empregador.**

2 - Cabe ao empregador assegurar a respetiva instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas, nomeadamente os custos fixos gerados pelo uso de telecomunicações, água, energia, incluindo climatização, e outros conexos com o exercício das funções.

3- [...].

4 - [...].

Comentário:

Com respeito ao artigo 168.º, número 2, questionamos, todavia, se os conceitos empregues permitem o escrutínio suficiente entre a amplitude da vida profissional e a utilização “da-e-na vida privada”. Mais, a saber se é garantida a possibilidade de estabelecer uma delimitação dos atos em contexto das relações de trabalho, em especial aqueles praticados na execução do serviço e por motivo deste.

Não parece adequado sujeitar todas as despesas elencadas ao empregador. Em especial aquelas referentes à água, energia e climatização, onde se revela difícil separar o âmbito privado da utilização e o consumo em virtude da prestação de trabalho. Também nos parece igualmente impraticável o apuramento destas contas na prática empresarial massificada.

Artigo 169.º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho **ou de trabalho a distância** tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à 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 [novo] - **O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância tem direito a subsídio de refeição, em moldes idênticos aos dos trabalhadores presenciais, bem assim como aos restantes complementos remuneratórios.**

3 – (antigo n.º 2)

4- (antigo n.º 3)

Comentário:

Em nosso entender, a redação aqui projetada no novo número 2 do artigo 169 tem inerente uma discussão sobre a natureza do subsídio de alimentação e não nos parece ser a solução mais justa. Na base desta discussão está a questão de 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 vezes se pronunciam 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 vezes 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, inexistente um dos 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.

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância

1 - [...].

2 - Sempre que o teletrabalho **ou o trabalho a distância** seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, **que não possa ser realizada de outra forma**, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 – A visita prevista no número anterior é marcada por acordo entre as partes.

4 - Na falta de acordo, a visita será realizada após aviso prévio ao trabalhador, com a antecedência mínima de 48 horas.

5 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

6 - O controlo da prestação, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

7 - Constitui contra-ordenação **muito** grave a violação do disposto neste artigo.

Comentário:

Não se compreende a expressão empregue (“que não possa ser realizada de outra forma”) no âmbito do artigo 170.º, número 2. Sugere-se uma visita guiada digital, meramente visual? Sem proximidade rigorosa que é exigida em matéria de saúde e segurança no trabalho? E na proteção das suas informações comercialmente sensíveis e eventuais segredos de negócio? E se estiverem em causa outros dados, nomeadamente dados pessoais? É efetivamente necessária a presença física do empregador.

No resto das soluções normativas do presente artigo, é de salutar a inovação protagonizada.

Artigo 171.º

Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância

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

2 - [...].

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 **em regime de trabalho a distância**, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 - Para efeitos do estabelecimento das comunicações previstas neste artigo, o empregador fornece às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os contactos necessários e adequados do trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância .

5 – (anterior nº 4).

Comentário:

Não se compreende a razão de ser da norma que figura no número 4 do artigo 171.º, mormente a razão de o empregador figurar como intermediário no plano de exercício de direitos coletivos. Esta situação deve ser autorregulada nos melhores interesses das partes (estrutura de representação e representados).

Artigo 199.º

(...)

1- [anterior corpo do artigo]

2- O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.

3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.

Comentário:

Replicamos o *supra* referido sobre o dever de não prejudicar os direitos de descanso e de recuperação do trabalhador, bem como a garantia de que este tem efetivo tempo livre para melhor concretizar os seus planos de vida. Tal já existe e não carece de ser replicado.

A referir, porém, que se considera prolixa a referência ao fenómeno assediante. Tal já resulta(va) das regras gerais atualmente em vigor.

A lamentar a inexistência ou falta de referência a situações excecionais que possam ser atendíveis, por forma igual, no plano constitucional.

Artigo 218.º

(...)

1- [...].

a) (...);

b) (...);

c) (Revogado)

2 - [...].

Comentário:

Não se compreende a solução adotada no número 1 do artigo 218.º, alínea c), suprimindo uma situação de flexibilidade da prestação de trabalho e, com isso,

desincentivando ao teletrabalho subordinado. Trata-se de uma posição de extremo que restringe desproporcionalmente. De referir que o tecido empresarial português é caracterizado, na sua esmagadora maioria, por nano, micro e pequenas empresas que necessitam de instrumentos de flexibilização do trabalho.

Artigo 465.º

(...)

1 – [...]

2- **A distribuição de informação sindical prevista no número anterior inclui o contacto, por via de comunicação eletrónica, com os trabalhadores da empresa cuja prestação de trabalho seja feita em regime de teletrabalho ou trabalho a distância.**

3 - **Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.»**

Artigo 4.º

Aditamento ao Código de Trabalho

É aditado o artigo 166.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

Apreciação do pedido

1- No caso de pretender recusar o pedido previsto no n.º 2 e 3 do artigo 166.º, o empregador comunica ao trabalhador, no prazo de 20 dias, por escrito e com os fundamentos previstos na presente lei, especificando os motivos da incompatibilidade com a atividade desempenhada.

2 - Quando a recusa tenha por fundamento a indisponibilidade de recursos e meios da empresa para o efeito, cabe ao empregador demonstrar e provar que tal pedido acarreta encargos de ordem financeira e técnica desproporcionados e que atendeu à duração do teletrabalho ou trabalho a distância pedido pelo trabalhador. (violação de liberdade de gestão empresarial... que é desproporcional)

3 - O trabalhador pode apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção da decisão de recusa.

4 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade no trabalho e no emprego, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusar e da apreciação do trabalhador.

5 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do trabalhador se não for emitido naquele prazo.

6 - O empregador, em relação ao objeto do pedido, não pode proceder em sentido diverso do parecer prestado, salvo em cumprimento de uma decisão judicial.»

Comentário:

É de salutar a boa intenção subjacente ao novo preceito (artigo 166.º-A). No entanto tememos que a solução em causa carece de um devido temperamento.

Revela-se difícil pôr em prática o potencial número 2. Do mesmo modo se poderá dizer que certas informações poderão estar sujeitas ao regime da confidencialidade por se tratar de informações comercialmente sensíveis, bem como segredos comerciais. Pelo que questionamos a articulação do direito do empregador sujeitar as informações à confidencialidade (e conseqüente apresentação de fundamentos mais genéricos) diante da atual solução.

Convém referir que os pareceres são "*atos opinativos elaborados por peritos especializados em certos ramos do saber, ou por órgãos colegiais de natureza consultiva*" (FREITAS DO AMARAL, Curso de Direito Administrativo, Vol. II, 2ª edição, Almedina, 2011, p. 304) ou

no dizer de Mário Esteves de Oliveira, Pedro Gonçalves e J. Pacheco Amorim “os pareceres são estudos fundamentados, com as respetivas conclusões, sobre questões científicas, técnicas ou jurídicas, determinantes para a decisão, elaborados por serviços, colégios ou instâncias administrativas, funcionalmente vocacionados (apenas ou também) para o exercício de tarefas consultivas, a solicitação dos órgãos com competência para a instrução ou decisão do procedimento” (MÁRIO ESTEVES DE OLIVEIRA, Código do Procedimento Administrativo comentado, Vol. I, Almedina, Coimbra, 1993, p. 512 (anotação ao art. 98.º do anterior CPA).

Deste modo, temos em crer que o empregador deve acolher os fundamentos sobre o qual incide o parecer, mas poderá decidir em sentido desfavorável. Se, assim não o fosse estaria em causa a liberdade de gestão e iniciativa empresarial.

Artigo 5.º

Alterações à Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro

O artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

(...)

1 - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de **trabalho ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância** e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 - [...].

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho **ou o domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância** e em que esteja, direta ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) [...]»

Comentário

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?

c) A queimadura provocada pelos bicos do fogão, configura acidente de trabalho?

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

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 19 março de 2021

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua; Jorge Costa; Alexandra Vieira;
Beatriz Dias; Fabíola Cardoso; Isabel Pires; Joana Mortágua; João Vasconcelos;
José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro; Maria Manuel Rola;
Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Sandra Cunha; Catarina Martins