

Exmos. Senhores,

Boa tarde,

Vem o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários remeter, em anexo o seu contributo ao projeto de lei identificado em epígrafe.

Sem outro assunto, com os melhores cumprimentos,

António Afonso  
DJUCL - Departamento Jurídico e de Contencioso Laboral  
Tel. 213 581 800  
Fax 213 581 847

SNQTB - Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários  
R. Pinheiro Chagas, nº 6 1050-177 Lisboa  
<http://www.sngtb.pt/>



## **PROJETO DE LEI N.º 811/XIV/2.ª** **Grupo Parlamentar do PAN**

### **Contributo do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários**

O projeto de lei supra identificado, apresentado pelo grupo parlamentar do partido Pessoas-Animais-Natureza e atualmente em período de apreciação pública, visa, em termos gerais, aprofundar o regime jurídico do teletrabalho.

Assim e desde logo quanto à diferenciação do conceito de regime de teletrabalho e de regime de trabalho flexível (cuja terminologia se confunde com o horário de trabalho flexível no âmbito da parentalidade), somos de opinião que tal distinção criará uma figura jurídica desnecessária à luz do atual Código do Trabalho (CT), já que no próprio acordo de teletrabalho, tal como hoje é entendido, trabalhador e empregador podem desde logo acordar a deslocação do primeiro às instalações da empresa, diária, semanal ou até mensalmente. A obrigatoriedade de tal menção pode, inclusivamente, passar a constar do n.º 5 do art.º 166.º do CT, como proposto no projeto de lei. Entendemos assim, salvo melhor opinião, não se justificar aquela diferenciação com a inclusão do novo art.º 166.º-A.

No que respeita à nova redação para o art.º 166.º, julgamos constituir a mesma uma proposta equilibrada e atualizada do regime de teletrabalho que pode efetivamente dar resposta às necessidades dos trabalhadores, equilibrando e harmonizando os seus direitos, deveres e obrigações com os interesses dos empregadores. Entendemos, porém que, nos termos do n.º 4 ora proposto, em caso de recusa do empregador ao pedido de exercício de funções em regime de teletrabalho por parte do trabalhador, este, querendo, possa recorrer à Autoridade para as Condições de Trabalho para que, mediante emissão de parecer vinculativo, possa ser avaliada a legitimidade da recusa da entidade empregadora.

Relativamente ao art.º 168.º do projeto de lei, mais concretamente ao seu n.º 3, não deixando de subscrever a posição do PAN quanto à necessidade de que o trabalhador deve ser ressarcido das despesas acrescidas em que incorra aquando do exercício de funções em regime de teletrabalho, parece-nos exagerado o valor mensal ora proposto. Com efeito, em 2021, 2,5% do valor do IAS representa, por dia, a importância de € 10,97, o que totaliza um valor mensal equivalente a € 241,35 (22 dias de trabalho prestado à distância). Ora, estamos em crer que este é um valor que a maior parte das empresas portuguesas (das que terão condições para ter trabalhadores em regime de teletrabalho) se verá facilmente impossibilitada de pagar aos seus trabalhadores e, ainda que se excluam as micro e as pequenas empresas, cremos que um abono mensal semelhante funcionaria como claro



entreve à instituição do teletrabalho, originando muitas resistências a tal regime de trabalho.

A este propósito, refira-se, o SNQTB já avaliou esses custos acrescidos para o trabalhador num valor a rondar os € 70,00 mensais. Cremos ser este um valor mais realista, sublinhando, em todo o caso, a necessidade de se determinar uma importância mínima (indexante) no Código do Trabalho para este efeito, sem prejuízo de que condições mais favoráveis possam vir a ser fixadas em sede de regulamentação coletiva de trabalho.

Relativamente à proposta de redação para o art.º 170.º, parece-nos também pouco equilibrado que, para efeitos do controlo da atividade laboral, não possa efetuar-se por outra forma ou, para efeitos de instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho, o empregador não possa deslocar-se ao domicílio do trabalhador se não tiver o consentimento deste último. É o que lê do n.º 2 do art.º 170.º. Entendemos assim, como melhor solução legislativa, que o trabalhador não se possa opor desde que a visita ao local de trabalho seja realizada com o pré-aviso formal (escrito) mínimo de 3 dias úteis. De outro modo, correr-se-ia o risco de, no limite, o trabalhador poder bloquear o controlo (legítimo) da sua atividade profissional por parte do seu empregador, o que, em situação normal, ou seja, se não estivesse em teletrabalho, em princípio não ocorreria. Para além disso, a ausência de modelo de controlo viável também poderá obstar à própria implementação do teletrabalho.

Esta é a posição do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários quanto ao projeto de lei 811/XIV/2.<sup>a</sup> apresentado pelo grupo parlamentar do PAN.

Lisboa, 17 de maio de 2021

A DIREÇÃO

**LUÍS CARDOSO BOTELHO**

Vice-Presidente da Direção

**PAULO GONÇALVES MARCOS**

Presidente da Direção