



O TELETRABALHO E O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTOS

- Síntese das alterações legislativas mais relevantes -

Num contexto social, promovido pela pandemia, de desestruturação dos pilares em que tradicionalmente assentava o trabalho e num processo de enorme adaptação ao mundo digital e de adequação do trabalho às exigências do confinamento ou das normas de protecção nas empresas tornou-se evidente a necessidade da imposição de limites à intromissão do trabalho na vida pessoal e de melhor e maior protecção do tempo de descanso.

Reconhecendo a necessidade de acautelar o tão essencial tempo de ócio, determinante para o bem-estar psicossomático dos trabalhadores e a qualidade do trabalho desenvolvido, a Assembleia da República aprovou no passado dia 5 de Novembro de 2021 um diploma promovendo a alteração do Código de Trabalho (doravante designado de “CT”) e instando ao fim da imiscuição da esfera laboral na esfera pessoal.

Este diploma, Lei 83/2021, publicado a 6 de Dezembro, aprovado no dia 5 de Novembro e promulgado no dia 25 de Novembro, que entra em vigor a 1 de Janeiro de 2022, tem dois grandes propósitos – o primeiro prende-se com a regulação do teletrabalho, o segundo prende-se com o “*direito à desconexão*”.

I. ALTERAÇÕES À REGULAÇÃO DO TELETRABALHO

A alteração da noção de teletrabalho

O primeiro aspecto a ter em consideração no domínio da regulação do teletrabalho prende-se com a alteração da noção de teletrabalho que anteriormente se definia como “*prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*”, passando-se com a presente lei a considerar teletrabalho “*a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*”, nos termos e para os efeitos do artigo 165.º/1 do CT. Ora, com a nova definição de teletrabalho



ênfatiza-se a faculdade concedida ao trabalhador em teletrabalho de definir o local a partir do qual o prestará.

A instituição do teletrabalho por mero acordo escrito

Importa ter presente a alteração ao artigo 166.º do Código do Trabalho em que se faz cair a exigência de “*celebração de contrato para prestação subordinada de trabalho*” que constava do artigo 166.º/1 do CT, passando-se tão-somente a prever o facto de a implementação do regime de teletrabalho depender sempre de “*acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este*”, de acordo com a actual redação do artigo 166.º/2 do CT.

O direito ao teletrabalho dos pais com filhos até oito anos de idade

Por outro lado, a anterior versão do Código do Trabalho previa, no artigo 166.º/3, o direito ao teletrabalho do trabalhador com filho com até três anos de idade quando aquele foi compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

Diferentemente, a actual redação do artigo 166.ºA/3 passa a prever – adicionalmente – a possibilidade do direito ao teletrabalho ser estendido até aos oito anos de idade verificada uma de duas condições: (a) ambos os progenitores reunirem condições para o exercício da actividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses ou; (b) tratar-se de família monoparental ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da actividade em regime de teletrabalho.

O direito ao teletrabalho dos cuidadores informais

Outra alteração ao Código do Trabalho promovida recentemente prendeu-se com o alargamento do direito ao teletrabalho aos cuidadores informais não principais porquanto aos mesmos se concedeu o direito ao teletrabalho quando o mesmo seja compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, nos termos do artigo 166.ºA/5 do CT, não se podendo o empregador opor ao direito ao



teletrabalho salvo quando o cuidador não preencha as condições previstas para o deferimento do teletrabalho, bem assim quando exigências imperiosas de funcionamento da empresa o demandem, nos termos do artigo 166.ºA/6 do CT.

A responsabilidade do empregador pelos equipamentos. A responsabilização do empregador pelo acréscimo de custos de energia e rede.

Ainda no que respeita às alterações ao regime do teletrabalho não se pode ignorar a responsabilização do empregador pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interacção trabalhador-empregador e a necessidade de fazer constar do acordo escrito que institui o teletrabalho a propriedade dos instrumentos de trabalho e a pessoa/entidade responsável pela sua instalação e manutenção, nos termos e para os efeitos do artigo 168.º/1 do CT, quando anteriormente se previa tão-somente uma presunção de que os instrumentos de trabalho pertenciam ao empregador e que este deveria assegurar a instalação, manutenção e outras despesas destes.

Adicionalmente, passou a responsabilizar-se o empregador pela compensação do trabalhador *“de todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização de trabalho”*: e, verdadeiramente inovador, a responsabilizar-se o empregador pelos *“acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas”*, nos termos e para os efeitos do artigo 168.º/2 do CT.

Os direitos dos trabalhadores em teletrabalho

O legislador teve igualmente o cuidado de definir claramente os direitos dos trabalhadores em teletrabalho, não se bastando com a mera explanação de igualdade de direitos face aos trabalhadores que se encontrem a trabalhar presencialmente. Ora, de facto, nos artigos 169.º, 169.ºA e 169.ºB o legislador refere que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores e regula alguns aspectos próprios do regime de teletrabalho e a ele inerentes.



De entre os direitos dos trabalhadores em teletrabalho que deverão ser iguais aos dos demais trabalhadores, o legislador destaca o direito a “*retribuição equivalente*” à retribuição que auferiria em regime presencial, o direito a “*participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissões de trabalhadores*”, bem como o direito a “*integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas*”, respetivamente nas alíneas a), b) e c) do artigo 169.º/1 do CT.

Prevê-se, também, que “*as reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência*”, revelando uma preocupação com a organização do trabalho e com a interferência do trabalho nas horas de repouso, nos termos do artigo 169.ºA/1 do CT.

Por fim, não podemos deixar de sublinhar, por um lado, (e como adiante melhor veremos) que o empregador tem o especial dever de se abster de contactar o trabalhador em teletrabalho no período de descanso, e por outro lado, que tem o especial dever de “*diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador*”, de acordo com as alíneas b) e c) do artigo 169.ºB/1 do CT.

II. O “*DIREITO À DESCONEXÃO*”

A alteração ao Código do Trabalho de que nos vimos pronunciando consagrou, no artigo 199.ºA, um dever de abstenção de contacto, também conhecido por “*direito à desconexão*” ou “*direito a desligar-se*”. Neste preceito normativo vem-se prever um dever do empregador de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvados casos de força maior, estabelecendo-se que o incumprimento deste dever de abstenção constitui uma contraordenação grave.

Efectivamente, como foi fortemente noticiado, parece que no momento em que esta alteração ao Código do Trabalho entrou em vigor ficou vedada ao trabalhador a



CARLOS PINTO DE ABREU
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

possibilidade de comunicar com o trabalhador para efeitos de trabalho por qualquer via – quer através de chamada telefónica, quer através de mensagem telefónica, quer através do e-mail.

Temos, no entanto, as maiores dúvidas de que este conceito de “ser contactado” não venha a ser interpretado restritiva e inteligentemente pela jurisprudência, porquanto nos parece desmedidamente excessivo inviabilizar e atrasar o envio de e-mails por parte do empregador que não tenham qualquer pedido ou exigência que contenda com o direito ao repouso do trabalhador. Parece-nos, pois, que por via da interpretação, se venha a restringir esta norma aos contactos que prejudiquem o direito ao descanso do trabalhador, pois é somente esse o propósito desta norma – a garantia da tutela do direito ao repouso.

Madalena Pinto de Abreu