

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular: 80^ª

MÊS Setembro

Assunto: Ainda, a 9.ª Alteração ao Código Trabalho – Lei N.º 120/2015 (3.ª).
Teletrabalho – Alteração ao art.º 166, C.T..

Voltamos às alterações do Código Trabalho, constantes da LEI N.º 120/2015. Agora, em relação ao Contrato de Teletrabalho. Vejamos.

Integrando uma das modalidades de contrato de trabalho, temos o "TELETRABALHO", contrato regulado nos arts. 165 a 171, CT. Badalado como a "solução" para a invasão tecnológica, --- que tornam o trabalho humano dispensável, lançando no desemprego milhões de pessoas, e que constitui na nossa opinião a maior tragédia do século ---, mostrou-se a final, como uma precária e pouco apetecível solução. Não obstante,

Insiste-se nesta solução. E, como não vai a *Vem*, toca a impingir o teletrabalho à força. É o que faz o art. 2, da Lei n.º 120/2015, ao introduzir um novo n.º 3, ao art.º 166, CT, que tem o título: "Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho."

Assim, depois de no n.º 1, deste artigo, determinar que o teletrabalho é admissível como exercício da actividade de subordinação jurídica de trabalho; o que, obrigatoriamente, tem de ser reduzido a escrito,

O n.º 2, desse art.º 166, determina que:

" 2 – (...) o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada."

Embora seja relevante a "condição" posta no final do n.º 2, transcrito, o certo é que a intenção subjacente é impingir o teletrabalho. Ora,

Avançando nesse sentido veio agora consagrar-se uma situação, obrigatória, permitindo ao trabalhador exigir a passagem ao teletrabalho. O novo n.º 3, art.º 166, impõe:

" 3 – Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador **com filho com idade até 3 anos** tem direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito."

Contudo, tenha em atenção: o Legislador permite, no entanto, que o Empregador **recuse o pedido do trabalhador**, com os seguintes fundamentos:

— que a solução, teletrabalho, não é compatível com a actividade desempenhada pelo trabalhador; e,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

— que a empregadora não disponha de recursos e meios para o efeito, o que é compreensível.

Lembramos que, nos termos do art.º 55, CT, o

“ 1 – (...) trabalhador com filho menos de 12 anos, ou independente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a **trabalhar a tempo parcial.**”

Ora, o Legislador da Lei n.º 120/2015, que estamos a divulgar, manteve o n.º 3, anterior, --- passou agora a ser número 4 ---, nestes termos:

“ 4 – O empregador **não pode opor-se** ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.”

Salvo melhor opinião, haverá contradição entre o comandante deste n.º 4, --- é uma imposição ao Empregador: “não pode” ---, e a parte final do n.º 3. É legítima e dúvida:

— se o teletrabalho não é contrato compatível com a actividade desempenhada pelo trabalhador; e, ainda por cima, a empregadora não disponha de recursos e meios (uma PME, por ex.) para o efeito,

Mesmo assim o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador, para ir trabalhar na modalidade de teletrabalho?!

Sinceramente, é difícil conciliar este comando, contraditórios.

Daí, **propõe-se**, para memória futura, o seguinte:

1 - que o trabalhador ao exercitar o direito previsto no novo n.º 3, art.º 166, CT, o faça sempre por escrito, contra recibo (meios electrónicos; carta registada);

2 - que a aceitação, ou rejeição do Empregador seja comunicada por igual via, ou seja, meio electrónico ou carta registada.

ou seja, o requerido e a resposta estejam devidamente documentados.

Na nossa opinião, porque haverá alteração,

— no caso de ser deferida a passagem a contrato de teletrabalho ---, à al. b), do n.º 3, art.º 106, CT,

— cumprindo o n.º 1, art.º 109, CT, deve ser actualizada a “Informação”; ou, havendo contrato de trabalho escrito, uma adenda ao mesmo, actualizando a cláusula sobre o “local de trabalho”.

