

Exmos Senhores,

Considerando os dados de facto mais à frente enunciados, a proposta de aditamento da ANACOM e a proposta de aditamento com as alterações feitas pelo SINDETELCO, que remetemos para vossa análise e comparação, juntamente com o plano de contingência da ANACOM, serve o presente para solicitar a Vas. Exas. que recolham o parecer dos nossos advogados especialistas em Direito do Trabalho relativamente às seguintes questões:

1. **Tendo em conta que os trabalhadores da ANACOM não podem trabalhar todos nas instalações ao mesmo tempo, por forma a cumprir o plano de contingência da ANACOM, será obrigatório que assinem o aditamento ao contrato nos termos em que é colocado e com base nas justificações apresentadas pela ANACOM?**
2. **Tendo em conta que os trabalhadores não concordam com os termos do aditamento, devem assinar o referido documento, mesmo tendo a ANACOM negado a sua adaptação às melhorias propostas pelo SINDETELCO?**
3. **Na eventualidade da não alteração do conteúdo do aditamento conforme proposto pelo SINDETELCO, será possível e legalmente válido que o associado proceda a assinar o mesmo declarando que o assina sob reserva, considerando a discordância em relação à redação dos aspectos que enumera em documento a juntar?**

No contexto da execução da fase 3 do plano de contingência da ANACOM relativo à pandemia Covid-19, foi proposto aos trabalhadores da ANACOM que, com efeitos a 15 de junho de 2020, assinassem um aditamento ao seu contrato de trabalho relativo à prestação de trabalho em regime de teletrabalho. Para usufruírem do regime de teletrabalho, os trabalhadores tinham apenas de enviar um email à chefia direta solicitando ser passado a esse regime neste âmbito.

Na sequência da disponibilização da minuta desse aditamento, e da comunicação da ANACOM da intenção de outorgar o mesmo a todos os trabalhadores, **o SINDETELCO enviou, no dia 16.06.2020, um ofício à ANACOM** solicitando esclarecimentos sobre quais as razões para a assinatura deste novo aditamento, uma vez que a maioria dos trabalhadores se encontram em teletrabalho desde que foi decretado o estado de emergência, com o seguinte conteúdo:

Assunto: Obrigatoriedade do aditamento ao contrato de trabalho

O Conselho de Administração deliberou no dia 05.06.2020 as medidas complementares relativas a regime de teletrabalho, organização dos serviços e funcionamento da cantina e sistema de refeições.

Estranhámos a obrigação de assinatura de um aditamento ao contrato de trabalho uma vez que a maioria dos trabalhadores se encontram em teletrabalho desde que foi decretado o estado de emergência.

Agradecemos esclarecimentos sobre os fundamentos do aditamento ao contrato de trabalho.

Na ausência de resposta da ANACOM, **o SINDETELCO remeteu, no dia 23.06.2020, uma insistência à ANACOM**, na forma de ofício, com o seguinte conteúdo:

Assunto: Obrigatoriedade do aditamento ao contrato de trabalho - Insistência

No seguimento do nosso ofício de 2020-05-15 sobre o aditamento ao contrato de trabalho, reiteramos o pedido anteriormente efetuado relativamente à necessidade da assinatura deste aditamento

O SINDETELCO e os seus associados não se opõem à iniciativa da ANACOM de promoção do regime de trabalho remoto, no período de pandemia, nem num futuro próximo, face à necessidade de fazermos evoluir as relações de trabalho. Estamos disponíveis para melhorar o aditamento que venha a ser solicitado aos trabalhadores por teletrabalho, mas o que agora foi imposto aos nossos associados nem é justificado, nem é equilibrado.

A região de Lisboa e vale do Tejo, onde se incluem os locais de residência e de trabalho da maioria dos trabalhadores da ANACOM, ainda se encontra em estado de calamidade.

Os trabalhadores que vieram requerer por isso o regime de teletrabalho, nesta e noutras regiões, na sua maioria, são os mesmos que praticam este mesmo regime, desde meados de março, sem necessidade de qualquer aditamento ao contrato de trabalho referente a essa alteração do regime de prestação do trabalho.

Na verdade, o pedido do regime de trabalho teletrabalho, não decorre de uma escolha, ou pedido por parte dos trabalhadores, mas da implementação do plano de contingência da ANACOM que não permite a prestação do trabalho presencial por todos os trabalhadores no mesmo momento.

Naturalmente que todos aqueles que podem prestar trabalho não presencial o farão de modo a cumprir os objetivos do plano de contingência da ANACOM, tendo em conta a determinação de grupos de risco elevado e menos elevado, ao nível dos trabalhadores abrangidos, bem como das funções desempenhadas.

Alias, não se vislumbra qualquer diferença para o período ocorrido após o decretamento de estado de emergência de meados de março, em que o teletrabalho foi obrigatório, período sobre o qual a ANACOM não viu qualquer necessidade de exigir qualquer aditamento aos contratos de trabalho em vigor em comparação com o período pós implementação da fase 3 do plano de contingência.

Acresce a tudo isto o desequilíbrio dos termos do próprio aditamento que a ANACOM impõe a qualquer trabalhador que pretenda contribuir para o objetivo estabelecido. A saber:

- A. A ANACOM pode cessar o regime relativo a este aditamento a qualquer momento, enquanto o trabalhador é obrigado a cumpri-lo até ao fim sem previsão de cessação por vontade do próprio.
- B. O trabalhador em horário irregular fica totalmente desprotegido no seu direito ao desligamento uma vez que o aditamento obriga a responder aos pedidos que lhe sejam feitos, independentemente da hora a que estes sejam feitos, não sendo balizado qualquer período diário de disponibilidade.

Adicionalmente:

- 1. A ANACOM recusou aos associados que o pediram que o texto fosse alterado para que ficasse explícito que este pedido de teletrabalho em nada alterava a necessidade do posto de trabalho ou as funções do trabalhador.

2. A ANACOM está a impor o mesmo aditamento aos trabalhadores explicitamente excecionados na decisão do Conselho de Administração por trabalharem no edifício 14 da sede, que se encontra em obras.

Por estas razões questionamos a exigência atual tendo em conta a ausência da mesma necessidade no período compreendido entre meados de março e meados de junho, onde os trabalhadores prestaram serviço sem qualquer exigência de aditamentos ao contrato de trabalho.

Aos pedidos em causa a **ANACOM** respondeu da seguinte forma:

Em resposta aos vossos ofícios de 16 e 23 de junho, que se agradecem, tenho o prazer de esclarecer as questões colocadas.

Como é do V. conhecimento, o artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabeleceu medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2, determinava que “durante a vigência do presente decreto-lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”.

Assim, a obrigação de prestação de funções, desde que compatíveis, em regime de teletrabalho tornou-se obrigatória, não requerendo a celebração de aditamento ao contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

Entretanto, a 29 de maio foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 40-A/2020, que estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2 e à doença COVID-19 no âmbito da declaração de situação de calamidade em todo o território nacional.

Nos termos do artigo 4.º dessa RCM, “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença COVID-19, podendo, nomeadamente, adotar o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho”.

Portanto, a partir de 1 de junho, o exercício de funções em regime de teletrabalho deixou de ser obrigatório e os empregadores que pretendam manter os seus trabalhadores em regime de teletrabalho devem fazê-lo nos termos previstos no Código do Trabalho (CT), contexto em que é exigida a celebração de aditamento ao contrato para prestação subordinada de teletrabalho (cfr. artigo 166.º do CT).

Em relação aos demais aspectos suscitados, informa-se o seguinte:

- i. *Nos termos da lei, o trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. A ANACOM está assim totalmente disponível para acordar com os trabalhadores a cessação ou revisão do aditamento celebrado, caso seja essa a vontade do trabalhador e haja condições logísticas para o efeito.*
- ii. *O horário irregular é aquele em que os trabalhadores se obrigam a cumprir o seu período normal de trabalho semanal (36 ou 40 horas), necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário, mas sempre dentro do período normal de funcionamento da*

ANACOM, que se inicia às 8 horas e termina às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira. Não será assim exigido aos trabalhadores com horário irregular o desempenho de funções fora do seu horário de trabalho.

- iii. *O aditamento elaborado pela ANACOM prevê que o teletrabalho em nada altera o posto de trabalho e as funções do trabalhador – veja-se o n.º 1 da cláusula primeira, a cláusula segunda, os nºs 1 e 2 da cláusula quarta e o n.º 2 da cláusula quinta.*
- iv. *Relativamente à situação dos trabalhadores pertencentes ao Grupo 2 a desempenharem funções no edifício n.º 14, entendemos justificar-se o adiamento da entrada em vigor do aditamento até à data da conclusão das obras. No que diz respeito aos trabalhadores pertencentes ao Grupo 1 que desempenham funções nesse edifício, somos da opinião que nada obsta à celebração do aditamento nesta data, o que lhes conferirá os direitos especiais resultantes da RCM n.º 40-A/2020.*

Pelo exposto, informa-se que a celebração de aditamento ao contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho é agora obrigatória nos termos da legislação em vigor e que o teor do mesmo foi cuidadosamente elaborado tendo em vista acautelar as especificidades da situação atual.

Por último, refira-se que a ANACOM tem procurando assegurar a melhor resposta na proteção e segurança dos seus trabalhadores, a par da manutenção de uma resposta eficiente da ANACOM em termos de desempenho da sua missão, dando cumprimento às orientações das autoridades competentes e à legislação em vigor. Acresce que foi elaborado recentemente um questionário a todos os trabalhadores, tendo sido feita uma avaliação positiva da forma como a ANACOM está a dar resposta à presente pandemia.

Em resposta a este esclarecimento, o **SINDETELCO propôs, por ofício, no dia 06.07.2020, alterações à redação do aditamento nos termos abaixo e conforme minuta alterada**, também constante do mesmo ofício, sublinhados pelo SINDETELCO, também constantes no mesmo ofício, assinalando as partes específicas do acordo que propusemos alterar:

Assunto: Aditamento ao contrato de trabalho para prestação do regime de teletrabalho na fase 3 do plano de contingência da ANACOM

Os associados da ANACOM demonstraram interesse no teletrabalho, tanto para fins de emergência, como numa perspetiva mais duradoura. No entanto, encontraram no contrato que lhes é apresentado considerandos e designações incorretas que em nosso entender devem ser melhoradas.

O nosso entendimento foi de que a ANACOM responde na quase totalidade às questões que nos foram colocadas através dos pontos i. a iii. da resposta do PCA da ANACOM, porque indicam claramente que:

- i. O trabalhador pode solicitar o termo do contrato de teletrabalho a qualquer momento, bastando haver condições logísticas para voltar a trabalhar a tempo inteiro.
- ii. O horário irregular de trabalho tem limites, que correspondem ao período de funcionamento da ANACOM das 08h às 20h, com limite máximo de horas semanais de acordo com o seu horário habitual.

iii. O aditamento ao contrato de trabalho “prevê que o teletrabalho em nada altera o posto de trabalho e as funções do trabalhador”.

No entanto entendemos que a ANACOM não considerou na resposta que o trabalhador não tem realmente uma escolha ao assinar o aditamento para aceder ao teletrabalho como forma de proteger a sua saúde e da sua família e por isso não se trata de uma situação de teletrabalho a exclusivamente a seu pedido.

Nada disto seria tão importante para os trabalhadores que representamos não fora as considerações que a ANACOM entendeu juntar ao aditamento e que, na sua opinião, são desmerecedoras do esforço e funções que desempenham para o regulador nacional.

Acresce que, não decorre da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e seguintes alterações, a necessidade de colocar os considerandos, mais ainda nos termos em que a ANACOM decidiu colocar no aditamento. O que a obriga, no referido art. 166º, é que:

5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;

c) Indicação do período normal de trabalho;

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

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

Assim, remetemos abaixo a nossa proposta de aditamento ao contrato de trabalho, a qual deve ser possível aos nossos associados assinarem em alternativa à que a ANACOM lhes enviou.

Em resumo, o que o SINDETELCO propõe é que:

1. Deixe de se considerar na minuta a não existência de “prejuízo sério” por entenderem os nossos associados que esta consideração abre a porta a um processo de extinção de posto de trabalho.
2. Deixe de constar que o regime é a pedido de A ou B, constando apenas os termos do acordo, por não corresponder totalmente à verdade para todos os trabalhadores uma vez que alguns associados nos indicaram que não se mostraram disponíveis para trabalhar em regime de teletrabalho no inquérito que lhes foi feito.
3. Que passe a ser renovado automaticamente pelo período de 1 mês e nos mesmos termos até que uma das partes indique o contrário com a antecedência prevista.

4. Que no ponto 6 da cláusula primeira deixe de constar o termo “habitual” por colocar dúvidas aos associados quanto ao local para onde o trabalhador retorna.
5. Que os meios que o trabalhador concorda disponibilizar a suas custas são os de acesso à internet já existentes por não se compreender a que outros meios de comunicação já existentes poderá a minuta querer referir-se para efeitos de teletrabalho.
6. Que o trabalhador tem de reforçar o cumprimento das regras relacionadas com a segurança e sigilo, mas sem ser sua obrigação prestar essa garantia, até porque não tem como aumentar uma obrigação que já é sua, e, porque os meios de trabalho são principalmente eletrónicos, geridos pela ANACOM, o que impede o trabalhador de os alterar de forma a prestar tal garantia nesses meios.
7. Que o trabalhador mantém a “retribuição” uma vez que não entendemos a “remuneração” como sendo a referência correta à totalidade das prestações recebidas pelo trabalhador em troca do seu trabalho, conforme consta do Código de Trabalho, conforme Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a redação da Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro.

Proposta de Minuta:

ADITAMENTO A CONTRATO DE TRABALHO PARA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

Entre **Autoridade Nacional de Comunicações**, com sede na Av. José Malhoa, n.º 12, em Lisboa, NIPC 502017368, NISS 20006267339, neste ato representada por Fernando Manuel Carreiras, no âmbito das competências em si delegadas e poderes representativos por si detidos, de ora em diante designada por ANACOM, [____], residente na [____], contribuinte fiscal n.º [____], portador do cartão de cidadão n.º [____], com validade até [____], beneficiário da Segurança Social n.º [____], de ora em diante designada por Trabalhador, Ambas de ora em diante designadas por Partes;

CONSIDERANDO QUE:

- A. Se encontra em vigor entre as Partes um contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- B. A ANACOM, atendendo às funções por este desempenhadas, aceitou não existir prejuízo para o exercício da sua atividade que o trabalhador prestasse a sua atividade em regime de teletrabalho total/parcial até 31 de agosto de 2020.
- C. As Partes pretendem pelo presente Aditamento regular os termos e condições da prestação de trabalho em regime de teletrabalho pelo Trabalhador.

É livremente celebrado entre as Partes o presente Aditamento ao Contrato de Trabalho para prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o qual se regerá pelas condições constantes das cláusulas seguintes e demais legislação aplicável:

Cláusula Primeira

1. As Partes acordam que o Trabalhador passará a prestar a sua atividade atual em regime de teletrabalho total/parcial.

2. O presente aditamento tem início em 15 de junho de 2020 e termo em 31 de agosto de 2020, podendo ser renovado automaticamente por períodos de 1 mês até que uma das Partes informe a outra por escrito da sua vontade de o terminar.

3. Durante a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o local de trabalho do Trabalhador será, em regra, no seu domicílio pessoal, o qual declara deter condições para a prestação de trabalho.

4. Sem prejuízo de situações excepcionais de indisponibilidade técnica dos meios de comunicação, nomeadamente por avaria ou inexistência de rede/cobertura, o Trabalhador terá de estar sempre contactável, durante o seu horário de trabalho, no cumprimento do limite semanal de horas de trabalho, e respeitando os seus períodos de descanso, através dos canais que a ANACOM lhe disponibilizar para fins profissionais, nomeadamente o e-mail, o Teams e/ou o telemóvel, não podendo este recusar-se a participar remotamente em reuniões internas de trabalho.

5. Salvo justificação de ausência válida, o Trabalhador fica desde já obrigado a deslocar-se às instalações da ANACOM mesmo em dias ou horários em que esteja prevista a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, desde que haja sido previamente convocado para o efeito, sempre que tal se revele necessário para efeitos de coordenação da prestação de trabalho, para a realização das atividades que imponham a sua presença nas instalações da ANACOM ou quando a sua presença seja necessária para assegurar o desenvolvimento das atividades regulares e normais do serviço.

6. Salvaguardado o disposto no n.º 4 do artigo 166.º do Código do Trabalho, as Partes acordam ainda que, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode cessar a todo o tempo por iniciativa das Partes, tendo em conta as necessidades em cada momento, devendo ser transmitida com uma antecedência mínima de 5 dias, e obrigando o Trabalhador a retomar o exercício das suas funções no seu local de trabalho.

7. Cessando o presente Aditamento, o Trabalhador retoma a prestação de trabalho nos termos anteriores.

Cláusula Segunda

O Trabalhador continuará a reportar à sua Chefia atual, com quem deverá contactar durante a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, ou, na sua ausência, ao seu Diretor atual.

Cláusula Terceira

1. As Partes acordam que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação que se revelem necessários ao teletrabalho serão facultados pela ANACOM, que suportará igualmente os custos de instalação e manutenção, bem como despesas de consumo e de utilização.

2. O Trabalhador concorda em disponibilizar os meios de acesso à internet já existentes no seu domicílio pessoal para utilização no desempenho das suas funções, sempre que estiver a exercer

a sua atividade nesse local, suportando o Trabalhador os respetivos custos de instalação e manutenção e as despesas de consumo e de utilização.

3. Todos os instrumentos de trabalho disponibilizados ao Trabalhador, nomeadamente qualquer tipo de documentação, telemóvel, computador ou e-mail são da exclusiva propriedade da ANACOM e assim permanecerão, apenas podendo ser utilizados para fins estritamente profissionais.

4. O Trabalhador compromete-se a observar as regras e procedimentos de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados pela ANACOM.

5. O Trabalhador deverá reforçar o cumprimento das regras relacionadas com a segurança da informação e o sigilo profissional, sendo da sua responsabilidade **garantir a execução das referidas regras para a garantia da** inviolabilidade da confidencialidade dos assuntos de serviço e documentos profissionais que lhe sejam indicados pela ANACOM.

6. O Trabalhador compromete-se a proceder à devolução dos instrumentos de trabalho sempre que tal lhe seja solicitado.

7. O apoio e esclarecimento de questões técnicas relacionadas com os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação será prestado pelo serviço de HelpDesk, o qual poderá ser contactado telefonicamente através do número +351 217 215 171, devendo o Trabalhador regressar às instalações da ANACOM caso a situação não possa ser resolvida remotamente.

Cláusula Quarta

1. O Trabalhador manterá a **retribuição** correspondente ao seu grupo profissional e nível de progressão, incluindo subsídio de refeição.

2. Durante a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o período normal de trabalho diário e semanal, bem como a modalidade de horário de trabalho e demais condições relacionadas com os períodos de prestação de trabalho do Trabalhador manter-se-ão nos exatos termos dos atualmente em vigor, salvo o disposto no número seguinte.

3. Durante a vigência do regime de teletrabalho, a modalidade de horário flexível adotado para a generalidade dos colaboradores será substituída pela modalidade de horário irregular.

4. O Trabalhador obriga-se, durante a vigência do regime do teletrabalho, a efetuar o registo dos seus tempos de trabalho do seguinte modo:

a. Nos períodos em que prestar trabalho fora das instalações da ANACOM, registo manual na aplicação “MyTeleponto”, utilizando o código “Teletrabalho”;

b. Nos períodos em que prestar trabalho nas instalações da ANACOM, registo manual na aplicação “MyTeleponto”, através do código “Entrada/Saída”.

Cláusula Quinta

1. Durante o regime do teletrabalho, o Trabalhador mantém-se obrigado, com as necessárias adaptações, ao cumprimento dos seus deveres laborais e ao cumprimento integral dos termos e condições definidos na Política Interna de Teletrabalho da ANACOM.

2. Em tudo o mais não previsto no presente Aditamento mantêm-se em vigor as condições constantes do contrato de trabalho celebrado entre as Partes, que aqui se dão por reproduzidas.

Feito em dois exemplares, ficando cada uma das partes em poder de um deles.

Lisboa, 15 de junho de 2020

Pela ANACOM

O Trabalhador

Em resposta ao ofício do SINDETELCO **relativamente às propostas de alteração à minuta, veio a ANACOM pronunciar-se, nos seguintes termos:**

«Em resposta ao vosso ofício de 6 de julho, muito agradecemos as sugestões de melhoria do aditamento ao contrato de trabalho para prestação de trabalho em regime de teletrabalho apresentadas pelo SINDETELCO.

No entanto, e tendo em consideração que a generalidade dos colaboradores da ANACOM já assinaram o referido aditamento na sua atual versão, consideramos não ser oportuno proceder, neste momento, à sua alteração, sendo certo que as preocupações manifestadas pelo SINDETELCO serão acomodadas pelo Conselho de Administração, para além de estarem salvaguardadas na legislação aplicável.

Em qualquer caso, as sugestões de melhoria apresentadas pelo SINDETELCO serão tidas em consideração numa futura revisão do aditamento ao contrato de trabalho para prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sempre numa relação de plena colaboração com os trabalhadores, cuja proteção constitui o principal objetivo das medidas que têm vindo a ser adotadas.»

(Das comunicações aqui relatadas foram retirados os cabeçalhos, rodapés e partes relativas ao tratamento social, como os cumprimentos e assinaturas finais, transcrevendo-se o restante conteúdo integralmente)