

**Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª - Procede à regulação do teletrabalho**  
(Partido Socialista)

**CONTRIBUTOS DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES (APS)**

Os contributos da APS dividem-se em duas áreas:

- 1 - Uma primeira sobre a perspetiva das empresas de seguros enquanto tomadoras do risco de acidentes de trabalho.
- 2 - Uma segunda, na perspetiva das empresas de seguros enquanto entidades empregadoras.

**1 – ANÁLISE NA QUALIDADE DE REPRESENTANTE DAS SEGURADORAS DE ACIDENTES DE TRABALHO**

O Projeto de Lei do Partido Socialista estabelece o regime jurídico do teletrabalho.

(i) No que concerne a acidentes de trabalho (e doenças profissionais), integra o que pretende aditar no próprio regime do teletrabalho, evitando apresentar outro Projeto de Lei para alterar a Lei de Acidentes de Trabalho (Lei nº 98/2009, de 4 de setembro). E bem, considerando apenas a alteração pretendida.

**Artigo 14.º**

***Acidentes de trabalho e doenças profissionais***

*O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.*

De um modo geral, a redação deste artigo afigura-se adequada, enquadrando corretamente:

- as situações de teletrabalho no âmbito da Lei de Acidentes de Trabalho;
- o conceito de local de trabalho;
- e o conceito de tempo de trabalho.

(ii) Para além do previsto no artigo 14.º, a presente proposta contempla uma série de outras matérias relevantes para a gestão dos acidentes de trabalho, designadamente:

- No artigo 4.º, referente ao “acordo de implementação de teletrabalho”, que deve definir nomeadamente:

*“d) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;” e*

*“e) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;”*

- No artigo 15.º, em especial no que concerne às diretrizes do empregador em matéria de segurança no trabalho (n.º 1, alínea d))
- No artigo 16.º, referente à duração do trabalho;
- No artigo 17.º, referente à retribuição.

Defendemos, por isso, que as seguradoras devem ter acesso às correspondentes informações, o que terá de ser considerado em alteração à Portaria 256/2011, de 5 de julho (aprova a parte

uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem), aditando uma alínea à Cláusula 24ª, referente às obrigações do tomador do seguro.

(iii) O artigo 7º prevê, nos seus números 2 e 3, que:

*“Todas as despesas adicionais que, comprovadamente, e com o acordo do empregador, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho, incluindo os 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 de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, são compensadas pelo empregador;” e*

*“A compensação a que se refere o número anterior pode consistir numa importância certa, fixada no acordo de teletrabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e ajustável ao longo da vigência do acordo conforme a evolução comprovada das despesas adicionais.”*

Independentemente de outras implicações, importa ressaltar que, caso esta compensação ao trabalhador seja aprovada nos termos previstos, e sem qualquer norma de enquadramento complementar, o respetivo valor deverá acrescer à massa segura para efeitos do seguro de Acidentes de Trabalho, com o conseqüente impacto no montante do prémio suportado pelo empregador.

## **2. ANÁLISE NA QUALIDADE DE ENTIDADES EMPREGADORAS**

A proposta em análise de regulação do teletrabalho não se afasta substancialmente do regime do teletrabalho previsto no Código do Trabalho (CT) mas tem como principais novidades a imposição de novas obrigações ao empregador e uma injustificada descaracterização dos poderes de direção que lhe são atribuídos pelo artigo 97º do CT no que respeita à definição dos termos em que o trabalho deve ser prestado.

Acresce que a proposta de regulação não dá resposta e não clarifica muitas das dúvidas que se colocam na execução do regime de teletrabalho atualmente em vigor, acrescentando-lhe outras, como melhor adiante daremos nota. Para além disso, e mais grave, cria uma desigualdade inaceitável na formação do acordo de implementação atribuindo um direito potestativo ao proponente teletrabalhador, sem aparente justificação, só ultrapassável mediante recusa fundamentada do empregador.

Da análise de alguns artigos da proposta de lei, salientamos:

- **Artº 4º nº2** - É positiva a referência expressa ao regime de permanência e de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, muito embora nos pareça que essa possibilidade não estava vedada no regime atualmente em vigor.
- **Artº 4º nº 3** – Nada justifica ferir de nulidade o acordo de implementação de teletrabalho, no caso deste não se destinar a execução imediata, se não estiverem definidos claramente os períodos em que prestação do trabalho será realizada à distância e presencialmente. Quanto muito o que está em causa é apenas esta cláusula e não todo o acordo, podendo a lei, se assim o entender, esclarecer qual dos regimes prevalece imperativamente quando o acordo não preveja data concreta para início da alternância de regime.

- **Artº 4º nº4 c) e artº 18º** – Não entendemos a obrigatoriedade de o acordo incluir a indicação do horário de desligamento e muito menos a possibilidade desse horário ser definido unilateralmente pelo trabalhador, como resulta do disposto no artº 18º nº 2 da proposta. Para nós é claro que o desligamento pode ocorrer na hora de termo do horário de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, respeitados os intervalos de descanso nele previstos, o descanso semanal, o descanso entre jornadas de trabalho, os limites e condições de eventual trabalho suplementar e de isenção de horário, bem como todos os outros direitos nos termos já assegurados pelo CT.
- **Artº 4º nºs 5 e 6** – A dualidade de critérios para aceitação da proposta de acordo, consoante a iniciativa seja do trabalhador ou do empregador é inaceitável à luz dos princípios da formação da vontade dos contraentes num acordo que se pretende livre e esclarecido, mesmo tendo em conta a propensão do direito do trabalho para proteger direitos do trabalhador. As situações em que o teletrabalho é obrigatório deverão ter na base razões ponderosas devidamente tipificadas e claramente definidas, à semelhança do que acontece no regime de teletrabalho em vigor. O que se pretende agora é tornar a exceção em regra e alargar quase ao infinito as situações de teletrabalho por vontade unilateral do trabalhador. O artifício de que o empregador pode-se opor-se à pretensão do trabalhador deixa ao critério discricionário da ACT a aceitação da fundamentação invocada e é potencial fonte de conflitos só eventualmente sanáveis com recurso aos Tribunais. A manter-se a proposta de regulação no que a esta matéria respeita, a enunciação no artº 4º do princípio de que *“a implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo”* não passa de um embuste.
- **Artº 7º nº 2** – Nas despesas adicionais em que incorre o trabalhador, a compensar pelo empregador, passaram a incluir-se expressamente os acréscimos de custos de energia e da rede instalada, o que de algum modo já resultava do disposto no artº 168º do CT. No balanço do deve/haver continuam a omitir-se os ganhos que advém para o teletrabalhador nomeadamente em transportes e possibilidade de tomar as refeições em casa. Permanece a dúvida (não obstante o parecer da ACT sem base legal) se o subsídio de almoço é ou não legalmente devido.  
No preâmbulo da proposta de lei deixa-se vagamente para a contratação coletiva ou para o próprio acordo de implementação (sem que o articulado reflita concretamente tal intenção) o *“destino”* a dar aos subsídios de refeição, de transporte e outros na passagem do regime presencial para o teletrabalho. No caso de as partes consignarem no acordo de implementação o não pagamento destes subsídios previstos em convenção coletiva, ficam muitas dúvidas sobre a legalidade de tal estipulação em face do que se dispõe o artº 3º nº 4 do CT: *“as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário”*.
- **Artº 10º nº 2 e artº 11º nº 1** – Dentro do horário normal de trabalho o empregador deve poder contactar o trabalhador sempre que o julgue necessário. Não entendemos, por isso, a exigência de que o acordo de implementação defina horário para tal. O

regime de teletrabalho não pode significar horário na livre disposição do trabalhador como resulta do art 11º nº1 da proposta ao referir que *“cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada”*, esquecendo que essa faculdade, nos contratos de trabalho subordinado, é prerrogativa do poder de direção do empregador.

- **Artº 10º nº 4** – A exigência de um *“formulário previamente definido”* para os relatórios *“simples e sucintos”* dos assuntos tratados pelo trabalhador é uma manifestação de zelo burocrático perfeitamente dispensável no texto da lei.
- **Artº 12º nº 1 e)** – Obrigar o empregador a consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, é outra intromissão inaceitável no poder de direção e de organização do trabalho que cabe em exclusivo ao empregador, a qual deve, por isso, ser liminarmente rejeitada.

**Nota final:** A remissão feita na parte final do artigo 8º da proposta de lei deve ser entendida para o nº7 (e não para o nº6) do artigo 4º. Esta gralha é sinal bem evidente de que a redação do nº 6 deste artigo, tão gravosa para o empregador, foi introduzida já numa fase posterior de construção do documento.

Lisboa, 29 de abril de 2021