

Exmo. Senhor
Dr. Pedro Roque
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Relativamente ao assunto em epígrafe, junto se enviam, em anexo, Notas Críticas da CIP aos seguintes Projetos:

- Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª - Procede à regulação do teletrabalho, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Socialista;
- Projeto de Lei nº 812/XIV/2ª - Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata.

Com os melhores cumprimentos.

Luís Henrique
DAJSL – Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA
Tel.: +351 21 316 47 42 | Fax: +351 21 357 99 86
E.mail: dajsl@cip.org.pt
www.cip.org.pt

Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª

Procede à regulação do teletrabalho

(Grupo Parlamentar do Partido Socialista)

Nota crítica da CIP

I – Visão da CIP sobre o teletrabalho

1.

A humanidade confronta-se com **mais uma revolução** (a denominada 4.ª revolução) e, diga-se, ainda bem, dado que as anteriores revoluções permitiram melhorar, e muito, as condições de vida das sociedades.

Mas esta revolução apresenta uma característica muito própria e que a faz diferir das anteriores: **o ritmo e/ou intensidade do seu carácter disruptor.**

2.

Assumindo os mercados contornos orgânicos e sendo a inovação imparável, é necessário alterar o “mind set”, ou seja, **é fundamental interiorizar e reconhecer que a sociedade e, designadamente, os mercados de trabalho, estão em constante e rápida mutação, pouco tendo a nova realidade a ver com o que se verificava há algumas décadas.**

O modelo de organização do trabalho clássico fabril, das 9h às 17 h, está em acelerado esbatimento e tem necessariamente de ser repensado, dado que não dá resposta às novas necessidades das empresas e aos anseios dos trabalhadores.

Veja-se que a própria OIT, através do seu Diretor-Geral Guy Ryder, na Conferência “O futuro de Trabalho”, no âmbito do centenário do Ministério do Trabalho, em 2017, referiu, entre outros aspetos, o seguinte: “Estamos confrontados com uma verdadeira revolução em que o trabalho deixa de existir numa base permanente e passa a ser uma relação de transação comercial entre os que fornecem e os que procuram um bem ou serviço, episódico e comercial e, por isso, somos

obrigados a repensar instrumentos políticos como a legislação, a negociação coletiva e o tripartismo.”.

3.

Os Parceiros Sociais reconhecem a importância e o impacto da matéria e procuram, naturalmente, acordar e promover soluções adequadas no domínio da digitalização.

Neste âmbito, destaca-se o **Acordo-Quadro dos Parceiros Sociais Europeus sobre a Digitalização, adotado em junho de 2020.**

O referido Acordo visa, entre outros aspetos, sensibilizar as partes para este domínio e propõe um processo circular para orientar os empregadores e os trabalhadores na adoção das medidas que se revelem necessárias.

4.

O teletrabalho deve ser abordado, não apenas como uma modalidade de prestação de trabalho, **mas sobretudo, como uma dimensão e/ou instrumento, no âmbito da digitalização dos mercados de trabalho, que também potencia benefícios, quer para as empresas quer para os trabalhadores**, e que, diga-se, para muitos, já constitui uma realidade indelével face ao driver criado pelo Covid-19.

Até recentemente, o recurso ao teletrabalho era residual: de acordo com o estudo *“A Economia Digital e a Negociação Coletiva”* de 2019, promovido pelo CRL e da autoria da Professora Rosário Palma Ramalho, em **2016, do total de trabalhadores por conta de outrem apenas 0,3% estavam em situação de teletrabalho, ou seja, 853 situações.**

Ora, de acordo com o Inquérito, no âmbito do “Projeto Sinais Vitais”, desenvolvido pela CIP – Confederação Empresarial de Portugal, em parceria com o Marketing FutureCast Lab do ISCTE, o qual foi publicado no dia 1 de junho de 2020, **48 % das empresas pretendem ter teletrabalho de forma permanente e 50% das mesmas considera que a melhor solução passa por ter situações de teletrabalho 2 ou 3 dias da semana.**

5.

Do ponto de vista das **empresas**, é possível identificar ou associar, em geral, entre outras, as seguintes **oportunidades**:

- Captação de talentos ao nível local, regional, nacional e mundial.
- Minimização dos reflexos negativos da interioridade ao nível dos recursos humanos;

Quanto aos **desafios**:

- Controlo da performance do trabalho;
- Controlo e registo dos tempos de trabalho;
- Absorção da cultura e valores das empresas.

Por sua vez, e no que diz respeito às **oportunidades para os trabalhadores**:

- Potenciar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, especialmente relevante em situações em que se torna necessária assistência particular a ascendentes (que será cada vez mais comum, face ao envelhecimento da população) e a descendentes;
- Diminuição de despesas e do stress decorrentes das deslocações para e do local de trabalho;
- Maior empregabilidade, nomeadamente para os residentes no interior e para portadores de deficiência ou doença crónica.

Já quanto aos **desafios**:

- Absorção e manutenção da cultura e valores das empresas;
- Separação da dimensão pessoal e profissional;
- Adequação das condições de trabalho.

Por outro lado, ressaltar que o teletrabalho pode impactar, de modo não despreciando, em outros importantes domínios.

Veja-se, por exemplo, **os impactos ambientais**, seja no domínio da qualidade, seja no custo de adaptação das empresas às metas ambientais que se preveem cada vez mais exigentes.

Atente-se, ainda, nos potenciais impactos no **ordenamento do território e na fixação de pessoas no interior do país.**

6.

Na discussão em torno da figura do teletrabalho, alguns aspetos revelam-se essenciais para a CIP.

Desde logo, é necessário que o teletrabalho **resulte de acordo das partes**, ou seja, que a respetiva utilização tenha como pressuposto e exigência que ambas as partes privilegiem esta modalidade.

Não obstante, equacionar casos de teletrabalho a **ser imposto unilateralmente pelo empregador**, de forma excecional e temporária, nomeadamente: i) Em caso fortuito ou de força maior (p. ex. situação de doença, pandemias, etc.); ii) Por motivos de mercado, estruturais, tecnológicos, ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Na perspetiva da CIP, **a sede natural de discussão sobre uma eventual revisão do regime do teletrabalho é a CPCS**, sendo certo que se deve dar **o máximo de espaço possível à negociação coletiva**, uma vez que o teletrabalho não vai, naturalmente, ter aplicação a todos os setores e profissões e com igual intensidade, pelo que a existência de modelos mistos ou híbridos (dentro e fora das instalações do empregador), pode ser o mais ajustado para muitos casos.

A negociação entre os parceiros sociais obviamente será sempre mais benéfica quer para trabalhadores quer para entidades empregadoras, definindo as suas regras específicas, atendendo às peculiaridades de cada atividade e aos custos/benefícios da adoção deste regime em concreto para um determinado setor, quer na vertente empresarial quer na ótica dos trabalhadores.

Por outro lado, constata-se uma visão bastante difundida **no sentido de as empresas terem de compensar o aumento dos custos dos trabalhadores em teletrabalho.**

Pressuposto errado, pois não é possível generalizar a ideia de que todos os trabalhadores têm um aumento de custos decorrente do facto de passarem a teletrabalho. Por outro lado, também não se pode presumir que todos os empregadores têm uma redução da sua despesa neste contexto, uma vez que existem custos fixos que são independentes da presença física dos trabalhadores no local de trabalho - a adaptação tecnológica ao teletrabalho pode inclusivamente encarecer os custos fixos do empregador (licenças informáticas, VPN's, equipamentos, maiores encargos com cibersegurança, etc.).

O atual regime legal confere às partes a liberdade de estipularem quem deve deter os instrumentos de trabalho para o efeito, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pagamento de despesas, numa solução que se afigura ajustada (cf. artigo 166.º/5, e) do CT), numa solução que se revela ajustada.

No que diz respeito **ao domínio da segurança e saúde no trabalho e dos acidentes e doenças profissionais**, é necessário ter em conta que o empregador não tem o controlo sobre o local de trabalho do teletrabalhador.

Daí ser necessário: preservar o sigilo do empregador e prever regras muito específicas sobre segurança e saúde no trabalho, seguro de acidentes de trabalho e reparação em caso de acidentes de trabalho (vg., adequação do conceito de “acidente in itinere”), bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

O trabalhador, após formação específica, deve assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.

II – Projeto de Lei que procede à regulação do teletrabalho

Nota prévia

Como nota prévia, ressaltamos a discordância da CIP quanto à **oportunidade da iniciativa**.

Na perspetiva da CIP, como já supra se venceu, a sede natural de discussão sobre uma eventual revisita ao regime do teletrabalho é a CPCS, ainda para mais quando se encontra em curso uma discussão, naquela sede, sobre o Livro Verde das relações laborais.

Neste contexto, a proposta do PS não só não reconhece o papel da CPCS, como em nada contribui para a sua credibilização.

O projeto em análise suscita os seguintes comentários, observações e reparos críticos.

➤ **Aspetos centrais do Projeto de Lei**

1.

A CIP concorda com a referência constante da “Exposição de motivos” de *“que a sede mais adequada para a definição das condições precisas em que o teletrabalho pode ser praticado deve ser a convenção coletiva de trabalho.”*

De facto, como já se referiu, é necessário conferir o máximo de espaço possível à negociação coletiva, uma vez que o teletrabalho não vai, naturalmente, ter aplicação a todos os setores e profissões e com igual intensidade.

Porém, não obstante o Projeto referir que a sede mais adequada é a negociação coletiva, o n.º 2 do artigo 3.º (Aplicação do regime), **prevê muitas matérias vedadas à negociação coletiva** (*“Por convenção coletiva de trabalho, podem ser afastados ou modificados regimes definidos por este diploma, com exceção dos artigos 4.º, 6.º, dos n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º, e dos artigos 12.º, 13.º, 19.º, 20.º e 21.º.”*).

Na perspetiva da CIP, muitas das matérias vedadas à negociação coletiva carecem de suporte que justifique tão drástica limitação.

Veja-se, por exemplo, os n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º^a (Poderes de direção e controlo):

“1. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, em princípio, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à

atividade do trabalhador, segundo procedimentos conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

(...)

4. O empregador pode exigir ao trabalhador relatórios diários ou semanais simples e sucintos sobre os assuntos tratados na sua atividade e os respetivos resultados, mediante o preenchimento de formulário previamente definido.”.

Na perspetiva da CIP, as especificidades transcritas constituem exemplos claros de matérias que devem ser definidas pela negociação coletiva.

Afigura-se, razoável, ser o legislador a definir a forma como o trabalhador reporta a atividade desenvolvida ?

Outro importante exemplo diz respeito ao artigo 12.º que projeta os deveres especiais do empregador.

Neste âmbito, questiona-se, a título de mero exemplo: Afigura-se razoável ser o legislador a definir os limites dos períodos de contactos presenciais com o trabalhador para reexame das condições de trabalho e do modo por que o regime de teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida ? (v. alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º)

É uma solução one size fits all ?

Para a CIP é claro que a sede natural de equação destas matérias é a negociação coletiva.

Por outro lado, também deve ser prevista a possibilidade de o regime ser afastado por acordo das partes.

Associado ao ora exposto, acrescentamos que o Projeto é excessivamente detalhado, entrando em domínios específicos que devia abster-se de querer regulamentar (v.g: detalhes específicos deste modo de organização do trabalho, sendo exemplos, como por exemplos, a imposição da definição do horário de trabalho no acordo de teletrabalho, as restrições quanto à realização de reuniões de trabalho à distância, a definição dos motivos e da antecedência para o trabalhador ser obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou outro local designado

pelo empregador, a obrigação de consulta por escrito do trabalhador antes de promover a mudança de sistemas.

2.

Também concordamos com a “Exposição de motivos” quando à circunstância de o teletrabalho ter de **resultar de acordo entre as partes**.

A referência do citado acordo também está presente no artigo 4.º (Acordo de implementação de teletrabalho).

3.

Vários são os dispositivos que abordam o “**horário de desligamento**.”

Alguns deles projetam soluções como as consignadas no artigo 18.º (Direito de desligar), a saber:

“1. O acordo de implementação do teletrabalho fixa o horário dentro do qual, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 10.º e da consideração de situações de força maior, o trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de desligar todos os sistemas de comunicação de serviço com o empregador, ou de não atender solicitações de contacto por parte deste, não podendo daí resultar qualquer desvantagem ou sanção.

2. Na falta de estipulação no acordo de implementação, o período de desligamento será o decorrente da observância do horário indicativo definido pelo trabalhador.

3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no nº 1.”

Nesta matéria, o que muitos denominam como o direito à desconexão **não pode ser dissociado das discussões já realizadas ou em curso no plano europeu, assim como dos seus resultados**.

Por outro lado, **há certas categorias de trabalhadores** (ex: topo da hierarquia ou quadros vitais ao funcionamento da empresa) que têm cometidas funções, as quais, pela sua própria natureza ou grau de responsabilidade envolvido, **não podem, pura e simplesmente, ser desligadas ou desconetadas**. Trata-se de um domínio **marcado pela heterogeneidade**, quer ao nível setorial quer ao nível empresarial, que necessita de um correto enquadramento, sendo a contratação coletiva a sede adequada para a obtenção deste equilíbrio.

Aliás, a **negociação coletiva é também essencial para definir o que se entende por “situações de força maior”** referidas no n.º 1 do artigo 18.º, sob pena de não ser a realidade determinante nessa definição.

Por outro lado, **não se concorda** - rejeita-se, mesmo - que, na ausência de estipulação no acordo de implementação, **o período de desligamento seja definido pelo trabalhador.**

Para terminar, ressaltar que já hoje, salvo em situações especiais, fora do horário de trabalho, os trabalhadores não são obrigados a estar permanentemente acessíveis ao empregador por motivos relacionados com a sua prestação de trabalho.

4.

Nos n.ºs 5 e 6 do artigo 4.º (Acordo de implementação de teletrabalho) prevê-se que a **recusa do trabalhador à proposta do empregador para a utilização do regime de teletrabalho não tem de ser justificada, ao contrário da situação em que é o empregador a recusar.**

Trata-se de uma **solução desequilibrada e totalmente injustificável.**

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.

Acresce ressaltar que, na ótica da CIP, e ainda à luz do imprescindível equilíbrio que se impõe:

- O teletrabalhador deve ter prioridade em ocupar ou retomar um cargo sem teletrabalho que corresponda às suas habilitações e competências profissionais;
- O empregador deverá informá-lo da disponibilidade de qualquer vaga (cargo) dessa natureza;
- Em percentagem a definir por convenção coletiva, as empresas devem manter postos de trabalho presenciais disponíveis para os casos de reversão de teletrabalho.

5.

O artigo 7.º (Equipamentos e sistemas) aborda os custos dos trabalhadores associados à figura do teletrabalho.

Tal como acima já se ressaltou, o projeto, erradamente, **baseia-se numa uma visão muito difundida no sentido de as empresas terem de compensar o aumento dos custos dos trabalhadores em teletrabalho.**

Pressuposto errado, pois não é possível generalizar a ideia de que todos os trabalhadores têm um aumento de custos decorrente do facto de passarem a teletrabalho. Por outro lado, também não se pode presumir que todos os empregadores têm uma redução da sua despesa neste contexto, uma vez que existem custos fixos que são independentes da presença física dos trabalhadores no local de trabalho - a adaptação tecnológica ao teletrabalho pode inclusivamente encarecer os custos fixos do empregador (licenças informáticas, VPN's, equipamentos, maiores encargos com cibersegurança, etc.).

7.

No que diz respeito ao **domínio da segurança e saúde no trabalho e dos acidentes e doenças profissionais, artigos 13.º e 14.º, respetivamente, novamente se reitera que é necessário ter em conta que o empregador não tem o controlo sobre o local de trabalho do teletrabalhador.**

Daí, importa repisar, se torne necessário: preservar o sigilo do empregador e prever regras muito específicas sobre segurança e saúde no trabalho, seguro de acidentes de trabalho e reparação em caso de acidentes de trabalho (vg., adequação do conceito de “acidente in itinere”), bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

O trabalhador, após formação específica, deve assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.

É, igualmente, importante sensibilizar os trabalhadores para a responsabilidade de cuidar do seu próprio bem-estar físico e mental em casa.

Por outro lado, o artigo 13.º, que estabelece um conjunto de regras sobre a segurança e saúde no trabalho, **apresenta um conjunto de imposições que aumentam os custos das empresas sem racionalidade bastante.** (v.g: exames prévios e anuais).

➤ **Aspetos, em particular, do Projeto:**

1.

O artigo 2.º (Definições) refere o seguinte:

“Para os efeitos da presente lei, considera-se:

a) Trabalho à distância – Trabalho em proveito alheio, realizado com fundamento num contrato oneroso e de execução duradoura, em local não pertencente nem determinado pelo respetivo beneficiário.

b) Teletrabalho – Trabalho à distância, realizado em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao beneficiário do trabalho, mediante a utilização de instrumentos e sistemas informáticos e telemáticos.

c) Trabalho no domicílio – Trabalho à distância, realizado sem subordinação jurídica no domicílio ou em instalação do trabalhador, estando este na dependência económica do beneficiário.

d) Trabalho presencial – Trabalho realizado em local pertencente ou determinado pelo beneficiário.”

A distinção entre as três primeiras figuras nem sempre se afigura fácil.

Por outro lado, as definições do artigo 2.º, e respetiva regulamentação no artigo 3.º, preveem situações em que não existe subordinação jurídica, contribuindo desta forma para a criação de uma presunção de laboralidade, esvaziando, por outro lado, o sentido e conteúdo da prestação de trabalho independente e a liberdade contratual e autonomia procurada por novas formas de prestação de atividade.

2.

O n.º 3 do artigo 4.º (Acordo de implementação de teletrabalho) refere o seguinte: *“3. No caso de o acordo não se destinar a execução imediata, só é válido se definir claramente os períodos em que a prestação de trabalho será realizada à distância e aqueles em que, eventualmente, será presencial.”*

Na nossa perspetiva, **nada justifica ferir de invalidez 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.**

Quando muito, a consequência devia focalizar-se tão só na cláusula e não em todo o acordo, podendo a lei esclarecer que regime prevalece quando o acordo não preveja data concreta para início da alternância de regime.

O n.º 4 determina o que o acordo deve definir.

Questiona-se: Qual a consequência jurídica nos casos em que o n.º 4, no todo ou em parte, não é cumprido ?

Os n.ºs 5 e 6 do artigo 4.º preveem que a recusa do trabalhador à proposta do empregador para a utilização do regime de teletrabalho não tem de ser justificada, ao contrário da situação em que é o empregador a recusar.

Novamente se vinca, trata-se de uma **solução desequilibrada e não justificada.**

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.

As situações em que o teletrabalho é obrigatório deverão ter na base razões muito ponderosas, devidamente tipificadas e claramente definidas, à semelhança do que acontece no regime de teletrabalho em vigor, como um âmbito que se mostra imbuído de racionalidade.

O que subjaz à solução projetada é a pretensão de tornar a exceção em regra e alargar, praticamente sem limite, as situações de teletrabalho por vontade unilateral do trabalhador.

É que o próprio 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 artigo 4º do princípio de que “*a implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo*” não passa de um logro.

3.

O n.º 3 do artigo 5.º (Duração e cessação do acordo de implementação do teletrabalho) prevê que “*Sendo o acordo de duração indeterminada, e sem prejuízo do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação à outra, que produzirá efeitos no 60º dia posterior.*” (sublinhado nosso).

A cessação do teletrabalho tem consequências, nomeadamente organizativas, muitos diferentes conforme seja solicitado pelo trabalhador ou pelo empregador.

De facto, um maior recurso ao teletrabalho implicará, com elevada probabilidade, uma reformulação das políticas relacionadas com a aquisição/arrendamento dos espaços de trabalho.

Como já se ressaltou, na perspetiva da CIP, como aspetos equilibradores:

- O teletrabalhador tem prioridade em ocupar ou retomar um cargo sem teletrabalho que corresponda às suas habilitações e competências profissionais;
- O empregador deverá informá-lo da disponibilidade de qualquer vaga (cargo) dessa natureza;
- Em percentagem a definir por convenção coletiva, as empresas devem manter postos de trabalho presenciais disponíveis para os casos de reversão de teletrabalho.

Neste quadro, **deveria existir um período mínimo inicial para o teletrabalho e um período de antecedência da comunicação de, pelo menos, 90 dias**, sendo que as empresas, em algumas situações, podem não conseguir garantir que o local de trabalho seja o anteriormente utilizado.

No âmbito do n.º 3, cumpre especificar que o acordo possa ser revogado a qualquer momento, caso se verifique a ocorrência de incumprimento culposo dos deveres laborais por qualquer das partes.

Outros problemas se colocam quanto ao n.º 3: A articulação entre o n.º 3 do artigo 5º e o artigo 167º do Código do Trabalho para o qual remete, resulta numa contradição irremediável.

O artigo 167º do Código do Trabalho prevê que *“em caso de trabalhador anteriormente vinculado, a duração inicial do contrato para a prestação de teletrabalho não pode exceder três anos”*.

Se a duração inicialmente estabelecida não pode ser superior a três anos, então não pode ser um *“acordo de duração indeterminada”*.

Igualmente contraditória resulta, ainda, a articulação do n.º 2 do artigo 5º deste Projeto de Lei e o artigo 167º do Código do Trabalho.

Por sua vez, o n.º 4 do artigo em análise refere o seguinte:

“4. Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador tem o direito de retomar a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais com funções e duração do trabalho idênticas.”

Neste âmbito, o princípio *“trabalho igual, salário igual”* tem de ser aplicado em toda a sua compreensão - o que a mera identidade de funções não preenche forçosamente.

4.

O artigo 6.º e os artigos 10.º, 12.º e 18 preveem contraordenações muito graves.

Face à moldura sancionatória muito elevada prevista no artigo 554.º do Código do Trabalho, neste âmbito aplicável, e à nova realidade à qual os empregadores e os trabalhadores ainda se encontram em fase de adaptação, a CIP considera que nenhuma contraordenação deve ser qualificada de *“muito grave”* neste diploma.

5.

O n.º 2 do Artigo 7.º (Equipamentos e sistemas) prevê o seguinte:

“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.”

Neste âmbito, **ressalta-se, mais uma vez, que não devemos generalizar o pressuposto de que todos os trabalhadores têm um aumento de custos decorrente do facto de passarem a teletrabalho.** Por outro lado, também **não se pode presumir que todos os empregadores têm uma redução da sua despesa neste contexto**, uma vez que existem custos fixos que são independentes da presença física dos trabalhadores no local de trabalho - a adaptação tecnológica ao teletrabalho pode inclusivamente encarecer os custos fixos do empregador (licenças informáticas, VPN's, equipamentos, maiores encargos com cibersegurança, etc.).

Por outro lado, **questiona-se:** como é que se vai comprovar o acréscimo de custos de energia e/ou da rede instalada relacionada com o exercício da atividade profissional ?

Vejam-se os seguintes exemplos:

- ✓ No caso de estarem dois cônjuges em casa em teletrabalho e se registar um aumento da conta de eletricidade em relação à média do ano anterior. Esta variação será suportada por quem ? Pela empresa do cônjuge A + a empresa do cônjuge B ? Como será feita a divisão das despesas ?

E se do ano A para o ano B o trabalhador tiver adquirido, por exemplo, eletrodomésticos de que não dispunha e determinem um maior consumo de energia ?

- ✓ O adicional pago pela(s) empresa(s) para cobrir estas despesas dos trabalhadores em teletrabalho serão sujeitas a tributação ao nível fiscal e contributivo ?

- ✓ Ao falar-se na “rede instalada no local de trabalho” assume-se que se esteja a falar de acesso à internet. Na maioria das residências o acesso à internet faz parte de um pacote Net+Voz+TV. Ora, nestes casos, que parte do serviço é que seria assumida pela(s) empresa(s)?

O atual regime legal confere às partes a liberdade de estipularem quem deve deter os instrumentos de trabalho para o efeito, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pagamento de despesas (cf. artigo 166.º/ 5, e) do CT), numa solução que se revela ajustada.

Por outro lado, é perspectiva da CIP que é preciso reduzir custos para as partes.

Assim, quanto às formas de redução de custos para as partes, e como as situações são muito diversas em termos de custos e benefícios para trabalhadores e empresas, sugerimos as seguintes formas de apoio público:

- Do lado do trabalhador, considerar como dedução à coleta em sede de IRS o acréscimo de despesas (de internet e eletricidade, sobretudo, se suportadas e demonstradas com faturas) com teletrabalho comprovado (informação da Segurança Social sobre a situação de teletrabalho), dentro de limites aceitáveis estabelecidos tendo em conta fatores de proporcionalidade (em função do maior número de horas em casa devido ao teletrabalho) e valores de mercado. De notar que, no contexto da pandemia, mesmo sem essa comparticipação, muitos trabalhadores revelaram interesse no teletrabalho, significando que os benefícios (redução de custos de transporte, entre outros) superaram, em muitos casos, as despesas referidas, que se equiparam com outras que já são aceites em sede IRS como necessárias para a prossecução do trabalho e do rendimento associado;
- Do lado das empresas, equacionar que não há quaisquer custos adicionais, permitindo a devolução a 100% dos custos com teletrabalho (equipamento específico, sistemas informáticos e telemáticos, formação, etc) através de um crédito fiscal em sede de IRC e/ou cobertura por fundos europeus.

Se adicionarmos o n.º 3 (“3. 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.”) ao número 2 já analisado, ressalta-se que é necessário ressaltar que, caso esta compensação ao trabalhador seja aprovada nos termos previstos, e sem qualquer norma de enquadramento complementar, o respetivo valor certamente acresceria à massa segura para efeitos do seguro de Acidentes de Trabalho, com o consequente impacto no montante do prémio suportado pelo empregador.

Questiona-se, ainda, qual a verdadeira natureza da compensação a que se referem os n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º ?

6.

O n.º 1 do artigo 8.º (Regras de utilização) prevê o seguinte: *“Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o n.º 6 do artigo 4.º.”* (sublinhado e negrito nossos)

Por sua vez, o n.º 7 (a referência deve ser feita ao n.º 7 e não ao n.º 6 como referido por lapso no projeto) do artigo 4.º refere o seguinte: *“O empregador pode definir, por regulamentação interna devidamente elaborada e publicitada, após consulta das estruturas representativas dos trabalhadores e na observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.”* (sublinhado e negrito nossos).

Ora, os supratranscritos dispositivos suscitam os seguintes comentários:

Em primeiro lugar, **não é claro se a existência de regulamento interno é ou não obrigatória.**

Diga-se, desde já, que, na perspetiva da CIP, **não se revela minimamente razoável obrigar à existência de regulamentos internos em todas as empresas, mormente em micro e PME.**

Em segundo lugar, **trata-se, claramente, de mais uma matéria que deve ser definida em negociação coletiva.**

7.

A formação prevista no artigo 9.º (Formação específica) deve ser contabilizada nas horas de formação anuais obrigatórias.

Por outro lado, o trabalhador deverá comprovar a necessidade efetiva dessa formação, ao nível, por exemplo, de programas informáticos, uma vez que, muitas vezes, as restantes funções são as já exercidas por ele.

8.

O n.º 1 do artigo 10.º (Poderes de direção e controlo) prevê o seguinte:

“1. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, em princípio, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.”.

Nesta matéria, cumpre esclarecer que existem matérias de exercício da atividade profissional em teletrabalho, como sejam a participação em eventos ou formação interna em que poderá ocorrer a captura de imagem, registo de som ou escrita que deveriam estar devidamente enquadradas.

Relativamente ao poder de controlo, a sua articulação com o poder disciplinar (que em sentido amplo teria de incluir o poder de controlo, agora autonomizado) não está clara, tal como não está claro como se poderá exercer o poder disciplinar à distância quando o n.º 3 proíbe a recolha de prova para sustentar o exercício efetivo do poder disciplinar.

Recorda-se que “à distância” os meios mencionados no n.º 3 são os únicos de que o empregador dispõe, pelo que a sua não utilização para efeitos de controlo inviabiliza a utilização do poder disciplinar em algumas das suas vertentes menos objetivadas.

A exigência de um “*formulário previamente definido*” para os relatórios “*simples e sucintos*” dos assuntos tratados pelo trabalhador prevista no n.º 4 é uma manifestação de zelo dispensável ao nível da lei.

O n.º 3 prevê que é vedada a captura de imagem, de registo de som, de registo de escrita, de acesso ao histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

Na perspetiva da CIP, deve ser ressalvada a eficácia das mensagens e comunicações, nomeadamente em teleconferências, e a transparência que deve presidir ao cumprimento das obrigações, quer pelos empregadores quer pelos trabalhadores

10.

O n.º 1 do artigo 11.º (Organização do trabalho) refere o seguinte:

“1. Com observância dos regimes de duração do trabalho estabelecidos por lei, por convenção coletiva e pelo acordo de implementação do teletrabalho, assim como da regulamentação interna do empregador e das modalidades pelas quais este, nos termos do mesmo acordo, realiza o controlo da prestação de trabalho, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada.” (sublinhado nosso).

Neste âmbito, **questiona-se**: Vai haver diferenciação entre horário de trabalho (HT) e tempos de disponibilidade obrigatória ? Isto é, o HT vai conter tempos de disponibilidade obrigatória e tempos de disponibilidade não obrigatória ? Todos os HT de teletrabalho vão ser flexíveis ? Não pode um teletrabalhador fazer o HT normal fixo que fazia presencialmente ?

Por outro lado, e no que diz respeito à parte final sublinhada, é entendimento da CIP que se **está a subverter o poder de direção do empregador no que toca à organização dos tempos de trabalho, o que, naturalmente, não faz sentido, nem é aceitável, e, seguramente, desmotivará as empresas à utilização do teletrabalho.**

O n.º 2 refere o seguinte: *“2. As reuniões de trabalho a distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, podem ter lugar independentemente dos horários indicativos, desde que dentro do horário de trabalho, e agendadas com antecedência razoável.”*

O assim transcrito está formatado assente no trabalho à distância realizado em Portugal para empresas aqui sediadas.

Porém, a realidade portuguesa é constituída por empresas criadas em Portugal ao abrigo do IDE captado e que integram grupos internacionais, europeus, americanos e asiáticos, com fusos horários distintos.

Ora, a rigidez prevista “(...) desde que dentro do horário de trabalho (...)” compromete seriamente a organização do trabalho à volta de equipas multi-territoriais, obrigando à adoção de medidas permanentes mais penalizadoras para os trabalhadores portugueses pois, ao impedir uma realização de reuniões de forma esporádica, vai levar à adoção de horários permanentes penalizadores dos trabalhadores mas que sejam mais compatíveis com os das equipas internacionais (noite, madrugada, etc).

É absolutamente essencial flexibilizar este nº 2.

Por sua vez, o n.º 3 do referido artigo 11.º refere o seguinte: *“O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 48 horas de antecedência.”* (sublinhado nosso)

O prazo encontra-se determinado de forma excessivamente rígida, não prevendo, como deveria, situações urgentes e imponderáveis que justificam um prazo inferior a 48 horas.

Para terminar, o n.º 4 prevê o seguinte:

“4. Para os efeitos deste artigo, e na falta de definição diversa, entende-se por “período normal de funcionamento da empresa” o que se inicia às 08h00 e termina às 19h00.”

Esta previsão não faz qualquer sentido.

Não existe em toda a legislação laboral e é redutor do tipo de empresas: basta pensar (no que aos serviços de trabalho à distância respeita, nomeadamente telefonistas) nas empresas de

segurança, vigilância, bares, farmácias, urgências médicas, padarias e todas as empresas que tenham laboração contínua.

11.

As alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 12.º (Deveres especiais do empregador) estabelecem o seguinte:

“1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do Trabalho, a prática do teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres específicos:

c) Promover, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais com o trabalhador, para reexame das condições de trabalho e do modo por que o regime de teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida;

(...)

e) Consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;” (Sublinhados nossos)

Na perspetiva da CIP, as soluções propostas não se revelam razoáveis: **por um lado, o prazo supletivo de 2 meses é excessivamente curto e, assim, caro, nomeadamente quando o teletrabalho for requerido pelo trabalhador, e, por outro lado, excessivamente burocrático ao pretender exigir uma consulta escrita.**

Por outro lado, questiona-se: Em que moldes se deve efetuar tal reexame ? Ao abrigo da SST ? Pelos respetivos superiores hierárquicos ? Ou em quaisquer outros moldes ?

Mais: 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.

Representa, igualmente, uma visão inadequada, especialmente grave para a evolução e modernização das empresas, tanto mais quando se pretende caminhar para a digitalização que

as mudanças de sistemas e equipamentos por parte da entidade empregadora fique condicionada a consultar o trabalhador em teletrabalho.

Por outro lado, a alínea d) do n.º 1 do artigo 12.º estabelece o seguinte: *“Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 7º, independentemente da sua propriedade;”*

Tem de ser salvaguardada a possibilidade as avarias se deverem a atos imputáveis ao trabalhador, pelo que se sugere que seja acrescentada menção a *“salvo nas situações em que, comprovadamente, as avarias decorram de má utilização ou negligência do trabalhador”*.

Por outro lado, não pode a entidade empregadora ser onerada com o custo da reparação de equipamentos que são propriedade do trabalhador. Se estivermos a falar de equipamentos que são propriedade do trabalhador como se garante que essas avarias não são de uma utilização pessoal sua ? Este ónus linear apenas sobre a entidade empregadora não faz qualquer sentido.

12.

O artigo 13.º e 14.º abordam, respetivamente, a *“Saúde e segurança no trabalho”* e os *“Acidentes de trabalho e doenças profissionais”*.

No que diz respeito ao domínio da segurança e saúde no trabalho e dos acidentes e doenças profissionais, **é necessário ter em conta que, como já se vincou, o empregador não tem o controlo sobre o local de trabalho do teletrabalhador.**

Daí ser necessário: preservar o sigilo do empregador e prever regras muito específicas sobre segurança e saúde no trabalho, seguro de acidentes de trabalho e reparação em caso de acidentes de trabalho (vg., adequação do conceito de “acidente in itinere”), bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

Aliás, o legislador não pode, por um lado, limitar o controlo do empregador com o argumento da proteção da privacidade, e, por outro lado, responsabilizar a empresa por acidentes que possam ocorrer nesse espaço que a empresa não controla.

O trabalhador, após formação específica, deve assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.

É, igualmente, importante sensibilizar os trabalhadores para a responsabilidade de cuidar do seu próprio bem-estar físico e mental em casa.

Por outro lado, o artigo 13.º, que estabelece um conjunto de regras sobre a segurança e saúde no trabalho, apresenta um conjunto de imposições que aumentam os custos das empresas sem a razoabilidade necessária.

Não se compreende a obrigatoriedade de “(...) realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais (...)”.

Questiona-se: Se um trabalhador fez recentemente exames na mesma empresa qual a razão de se obrigar a novo exame de saúde ?

Questiona-se, também: Qual a razão que justifica exames anuais, quando atualmente tal obrigação é bianual, excepcionando-se os trabalhadores com mais de 50 anos ?

Mais: Tais obrigações aplicam-se de igual forma em todas as modalidades de teletrabalho ? Um regime híbrido em que o trabalhador apenas está fora da empresa um dia por semana é igual a um trabalhador que está a 100% em teletrabalho ?

Por outro lado, o n.º 3. prevê o seguinte: *“O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em horário previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.”.*

No nº 3, acautelando a existência de teletrabalhadores noturnos, cujo horário de trabalho não se compreenda entre as 09h00 e as 19h00, à referência a visitas entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho, deverá acrescentar-se *“sempre que possível”*, pois as visitas devem ocorrer sempre durante o dia, ainda que fora do horário de trabalho, para os trabalhadores noturnos.

Acresce, ainda, referir, no que ao artigo 14.º diz respeito, que do quadro legal global tem de resultar que a variação de local de risco não determina, para os empregadores, um aumento da taxa aplicável ao prémio do seguro nem, para o trabalhador, um aumento do risco de descaracterização do acidente de trabalho (ver causas no artigo 14º da Lei nº 98/2009).

Por outro lado, defendemos 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.

13.

A alínea b) do n.º 1 do artigo 15.º (Deveres especiais do trabalhador) refere o seguinte:

1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do trabalho, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres específicos:

(...)

b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;”

Na medida em que as matérias previstas devem ser transversais a todos os trabalhadores, considera-se que a redação deve ser reformulada no seguinte sentido:

“Cumprir as instruções, políticas ou regulamentos em vigor no empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada”.

14.

O nº 2 do artigo 16º entra em contradição com o nº 3 do artigo 10º, pois torna-se, na prática, muito difícil, se não mesmo impossível, cumprir a última parte do nº 2 do artigo 16º - registo das interrupções não computáveis como tempo de trabalho - sem o recurso a mecanismos automáticos de registo da atividade à distância, proibidos pelo nº 3 do artigo 10º.

Ainda quanto ao n.º 2 do artigo 16.º, é necessário fazer o seguinte acrescento:

“2. Cabe ao empregador estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho que contenha a indicação das horas de início e de termo efetivos da prestação de trabalho em cada dia, assim como das interrupções não computáveis como tempo de trabalho, cujo registo é uma obrigação do trabalhador.”

15.

O n.º 1 do artigo 17.º (Retribuição) refere o seguinte: *“1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica.”* (sublinhado nosso)

Tal como se vincou a propósito do n.º 4 do artigo 5.º, o princípio do “trabalho igual, salário igual”, não impõe, forçosamente, que identidade de categoria e/ou função determine identidade retributiva.

É preciso preservar e ater-se àquele princípio.

16.

O artigo 18.º (Direito de desligar) já foi objeto de análise anteriormente.

17.

O n.º 1 do artigo 19.º (Igualdade de direitos e deveres), dispõe o seguinte:

“1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção contra riscos de acidente ou doença profissional e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.”.

Para além do exposto a propósito do n.º 1 do artigo 17.º, que aqui se dá por reproduzido, deve ser ressalvado a igualdade de direitos e deveres, com exceção, naturalmente, dos que pressuponham a prestação presencial de trabalho.

18.

O n.º 2 do artigo 20.º (Atividade sindical na empresa) refere o seguinte: *“As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado no portal*

interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador” (sublinhado nosso).

O supratranscrito, que não pode ser alterado por negociação coletiva, obriga à criação de um Portal interno da empresa.

Questiona-se: Os proponentes querem obrigar micro e pequenas empresas a investirem num portal interno para o mero efeito de divulgar atividade sindical ? Quem paga ? O correio eletrónico não é suficiente ?

Mais: O empregador não pode disponibilizar a direção de correio eletrónico dos/as trabalhadores/as que estão em teletrabalho por:

- Proteção dos dados pessoais do/a trabalhador/a: Note-se que, normalmente, a direção de correio eletrónico contém o nome e o apelido dos/as trabalhadores/as e estes/as podem não autorizar o empregador a disponibilizá-los;
- O/a trabalhador/a só vê o seu correio eletrónico profissional durante o horário de trabalho, pelo que tais e-mails afetariam o normal funcionamento da empresa (o que é proibido à luz do artigo 465.º do Código do Trabalho);
- O/a trabalhador/a deve ter direito a não ser contactado por sindicato no qual não está filiado e a quem não solicitou contacto.
- Respeito pelo princípio constitucional da iniciativa privada: é uma intromissão na esfera do empregador, não justificada, pois se um trabalhador for filiado num sindicato existem outros meios de comunicação já disponíveis legalmente.

19.

O período experimental para trabalhadores em regime de teletrabalho que se encontra omissa, apesar da remissão feita pelo projeto para o CT, deve poder ser alargado para compensar o menor contacto entre trabalhador/empregador e que possibilite uma avaliação mais sustentada da prestação.

PROJETO DE LEI Nº 812/XIV/2ª
ALTERA O REGIME JURÍDICO-LABORAL DO TELETRABALHO

(Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata)

Nota Crítica da CIP

I – Em geral

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa proceder a alterações no regime do teletrabalho, vertido no Código do Trabalho em vigor, e na Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho.

O teletrabalho constitui uma modalidade de contrato de trabalho, a par do contrato a termo resolutivo, do trabalho a tempo parcial, do trabalho intermitente, da comissão de serviço e do trabalho temporário (cfr. as 6 Subsecções da Secção IX do Capítulo I do Título II do Livro I Código do Trabalho).

O teletrabalho não é regulado como uma forma de prestação da atividade, mas como uma modalidade contratual especial. Inclusive, está sujeito a regras de forma e, em certos casos, a limites temporais.

Temos bem presente que o aumento recentemente verificado no teletrabalho partiu de uma imposição unilateral do Governo às empresas e aos trabalhadores, por razões sanitárias de combate ao Covid-19.

Tendo esta imposição como pano de fundo, **cremos ser cedo para aquilatar se se trata de uma modalidade que vai, ou não, assumir expressão significativa no mercado de trabalho.**

Este circunstancialismo encontra-se expressamente reconhecido na Exposição de Motivos do PL em apreço, mormente quando aí se refere que: *“De salientar, contudo, que, as circunstâncias em que, ao longo deste ano, se recorreu a esta forma de prestação da atividade,*

são diferentes das preconizadas na legislação laboral. Em primeiro lugar não resultaram de um acordo entre as partes. (sublinhado nosso).

Verifica-se, porém, que a realidade vivida nalgumas empresas não utiliza, em exclusivo, o modelo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, mas, com uma maior amplitude, modelos híbridos de prestação de trabalho remoto e de trabalho presencial nas instalações da empresa.

Uma realidade que merece e tem de ser equilibradamente ponderada.

2.

Na perspetiva da CIP, **o desenvolvimento das relações laborais, bem com as matérias que lhe estão diretamente conexas, têm de ser discutidas na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), com vista ao alcance de um acordo sobre as mesmas, devendo o Governo desenvolver todos os esforços nesse sentido, através de uma negociação aprofundada sobre tais temáticas, antes de remeter ao Parlamento quaisquer propostas legislativas nos domínios em causa.**

E isto quando se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Ora, na citada Exposição de Motivos do PL em análise alude-se à discussão que, presentemente, ainda decorre em sede de Concertação Social, mormente em torno do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, da seguinte forma: *“Recordamos ainda que o Governo mandou elaborar um “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, o qual foi apresentado no passado dia 31 de março. § Ora, e apesar do Governo, que, como se disse, ter mandado elaborar este Livro Verde, numa primeira fase não nos pareceu recetivo a discutir estas matérias em sede de concertação social.”* (sublinhado nosso).

O compromisso em elaborar o “Livro Verde do Futuro do Trabalho”, consta do Programa do XXII Governo, que foi apresentado e debatido na Assembleia da República nas reuniões plenárias de 30 e 31 de outubro de 2019, ou seja, meses antes de a infeção por SARS-CoV-2

(Covid-19), declarada pandemia pela Organização Mundial de Saúde no mês de março de 2020, ter alterado, por completo, as perspetivas económicas e sociais que, na altura, se anteviam para o nosso País e para o Mundo.

A definição dos temas e objetivos que o referido Livro Verde deveria prosseguir foram tomados num contexto e com perspetivas muito diferentes das atuais.

Tendo este panorama como pano de fundo, a CIP tem instantemente vincado a dificuldade associada a exercícios prospetivos, nomeadamente num contexto Covid e pós-Covid – o que implica uma estabilização e posterior recuperação económica e social –, e o carácter multidisciplinar das matérias impactantes no tema “O Futuro do Trabalho”.

Como consequência disto mesmo, temos, presentemente, em discussão pública no Parlamento, assuntos, como o teletrabalho, cuja evolução, em função da situação pandémica, precipitou a publicação de medidas avulsas (vg. Resoluções do Conselho de Ministros, o DL 10-A/2020, os sucessivos Decretos de regulamentação do Estado de Emergência e o DL 79-A/2021) e um debate manifestamente descoordenado.

Há, neste momento, várias propostas legislativas em discussão no Parlamento, sobre um assunto impactante no âmbito da regulação e desenvolvimento das relações laborais, e consta, também, como assunto para reflexão no âmbito do citado Livro Verde.

Uma situação que em nada contribui para a necessária credibilização da Concertação Social.

Daí que, como temos reiteradamente vincado, a discussão sobre o teletrabalho deve manter-se, numa primeira fase, no âmbito da CPCS e, só posteriormente, objeto de eventual intervenção legislativa, caso esta venha a ser tida como necessária.

2.

O teletrabalho deve ser abordado, não apenas como uma modalidade de prestação de trabalho, **mas sobremaneira, como uma dimensão e/ou instrumento, no âmbito da digitalização dos mercados de trabalho, que também potencia benefícios, quer para as empresas quer para os trabalhadores**, e que, diga-se, para muitos, já constitui uma realidade indesmentível face ao driver criado pelo Covid-19.

Até recentemente, o recurso ao teletrabalho era residual: de acordo com o estudo “*A Economia Digital e a Negociação Coletiva*” de 2019, promovido pelo CRL e da autoria da Professora Rosário Palma Ramalho, em 2016, do total de trabalhadores por conta de outrem apenas 0,3% estavam em situação de teletrabalho, ou seja, 853 situações.

Ora, de acordo com o Inquérito, no âmbito do “Projeto Sinais Vitais”, desenvolvido pela CIP – Confederação Empresarial de Portugal, em parceria com o Marketing FutureCast Lab do ISCTE, o qual foi publicado no dia 1 de junho de 2020, 48 % das empresas pretendem ter teletrabalho de forma permanente e 50% das mesmas considera que a melhor solução passa por ter situações de teletrabalho 2 ou 3 dias da semana.

Em suma, e como já se adiantou *supra*, sendo certo que que o teletrabalho tem inerentes evidentes vantagens, quer para as empresas quer para os trabalhadores, também não são despendidos alguns desafios que lhe podem ficar associados, pelo que é porventura ainda bastante cedo para se avaliar se se trata de uma modalidade que vai, ou não, assumir expressão significativa no mercado de trabalho.

II – Em especial

II. 1 – Alterações aos artigos 168º e 170º do Código do Trabalho, na redação do artigo 2º do PL em análise

O princípio basilar do acordo entre o trabalhador e o empregador para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho encontra-se garantido no atual Código do Trabalho, quer a propósito da celebração de um contrato de trabalho *ab initio* em regime de teletrabalho (cfr. artigo 166º do CT), quer a relativamente à alteração de prestação de trabalho em regime presencial para teletrabalho (cfr. artigo 167º do mesmo Código).

No regime vigente e no que à alteração de prestação de trabalho em regime presencial para teletrabalho diz respeito: impõe-se que a duração inicial do contrato não possa exceder três anos, ou o prazo estabelecido em IRCT; permite-se que qualquer das partes possa denunciar tal contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução; garante-se que, cessando o dito

contrato, o trabalhador retome a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Em qualquer situação, as partes devem regular aquilo que lhes aprouver.

No que concerne, em concreto, às propostas de alteração aos artigos 168º e 170º do Código do Trabalho, na redação do artigo 2º do PL em análise, observa-se o seguinte:

Desde logo, o caráter muito positivo da redação projetada para o (novo) n.º 5 do artigo 168º do CT, na redação do artigo 2º do PL em análise.

Em segundo lugar, que a redação projetada para o n.º 2 do artigo 170º do CT, na redação do artigo 2º do PL em análise, deixa de fora todas as outras situações em que o teletrabalho não seja realizado no domicílio do trabalhador, o que se revela redutor.

A “*Noção de teletrabalho*”, contida no artigo 165º do CT, aponta para que a prestação laboral seja realizada “*habitualmente fora da empresa*”, pelo que cumpre questionar como pode o empregador proceder ao controlo do tempo de trabalho e ao controlo do uso dos instrumentos de trabalho por ele disponibilizados ao trabalhador, quando o trabalho se realize num domicílio privado ou familiar – p. ex.: a casa dos sogros ou dos pais ou do irmão do trabalhador.

II. 2 – Alterações ao artigo 8º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, na redação do artigo 3º do PL em análise

As propostas de alteração em referência suscitam frontal discordância.

Desde logo, porquanto partem do pressuposto de que o trabalhador em teletrabalho “escolhe”, livremente, o local de trabalho e que, conseqüentemente, a sua escolha unilateral pode passar a poder preencher o conceito de “Acidente de trabalho”.

O local de trabalho não é uma matéria neutra na relação de trabalho, antes ao invés, o local de trabalho é objeto de tutela jurídica específica, mormente no plano da sua alteração, que visa equilibrar os interesses empresariais com os do trabalhador (cf. artigo 194º do CT), sendo,

inclusive, um dos elementos objeto da proteção do direito de informação sobre “os aspetos relevantes na prestação de trabalho” (cf. artigo 106º/1 do CT).

A determinação do local de trabalho constitui um elemento relevante para o trabalhador, que em função do mesmo tende a organizar a sua vida, mas é obvio que o mesmo não é indiferente ao empregador. À semelhança da tutela que a lei confere ao trabalhador em matéria de alteração de local do trabalho, igual tutela tem de ser conferida ao empregador.

As regras de segurança e saúde no trabalho têm de merecer uma reponderação à luz da especialidade do teletrabalho ou do trabalho remoto, em virtude de estes poderem ser prestados em local que não se encontra sob o controlo direto do empregador.

Tal reponderação não poderá deixar de incidir nas metodologias de autoavaliação de riscos e nos requisitos de instalações e equipamentos de trabalho.

Não podemos, aliás, deixar de sublinhar que se regista um alheamento total, por parte dos decisores políticos, em querer apurar qual vai ser a reação das companhias de seguros, mormente seguros de acidente de trabalho, que são obrigatórios, relativamente à escassez de informação sobre o local de trabalho.

Para além desse aspeto, no que concerne ao direito à reparação em caso de acidentes de trabalho, tendo em conta as limitações decorrentes do facto de o trabalho ser prestado num local privado (sobre o qual, como se disse, o empregador não tem o controlo direto), parece-nos que haverá que estudar os meios adequados para prevenir abusos e fraudes em matéria de sinistralidade laboral, clarificando na lei os requisitos ou condicionantes exigíveis, por exemplo, em torno do conceito de “acidente *in itinere*”, bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

Finalmente, é, ainda, necessário deixar bem claro que, após formação específica, o trabalhador tem de assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.