

Projeto de Resolução n.º 1228/XIV/2.^a

Recomenda ao Governo que negocie no quadro da Comissão Permanente de Concertação Social a criação de incentivo à adoção de mecanismos de trabalho à distância

Exposição de motivos

Os mecanismos de trabalho à distância, como sejam o teletrabalho, são uma importante via de flexibilização das formas de trabalho que, sem reduzir a jornada de trabalho, proporcionam aos trabalhadores uma maior flexibilidade na gestão do seu horário e possibilitam uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar. Para os empregadores este mecanismo é, também, vantajoso uma vez que assegura uma redução dos custos operacionais com o local do trabalho dos seus trabalhadores. Alguns estudos¹ demonstram que o teletrabalho e outros mecanismos de flexibilização similares têm efeitos positivos sobre os níveis de produtividade e sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores com a sua situação laboral, trazendo também melhorias ao nível de absentismo.

Acresce que os mecanismos de trabalho à distância são também benéficos para o ambiente e para a saúde pública uma vez que, ao reduzirem as deslocações pendulares casa-trabalho e trabalho-casa e com isso reduzindo também as emissões de CO₂, dão um contributo para uma melhor qualidade do ar. Isto significa uma redução das doenças e mortes prematuras associadas a problemas respiratórios e cardiovasculares, doenças estas cujos correspondentes custos económicos, em Portugal, representam 3 mil milhões de euros por ano, ou seja, cerca de 1% do PIB nacional.

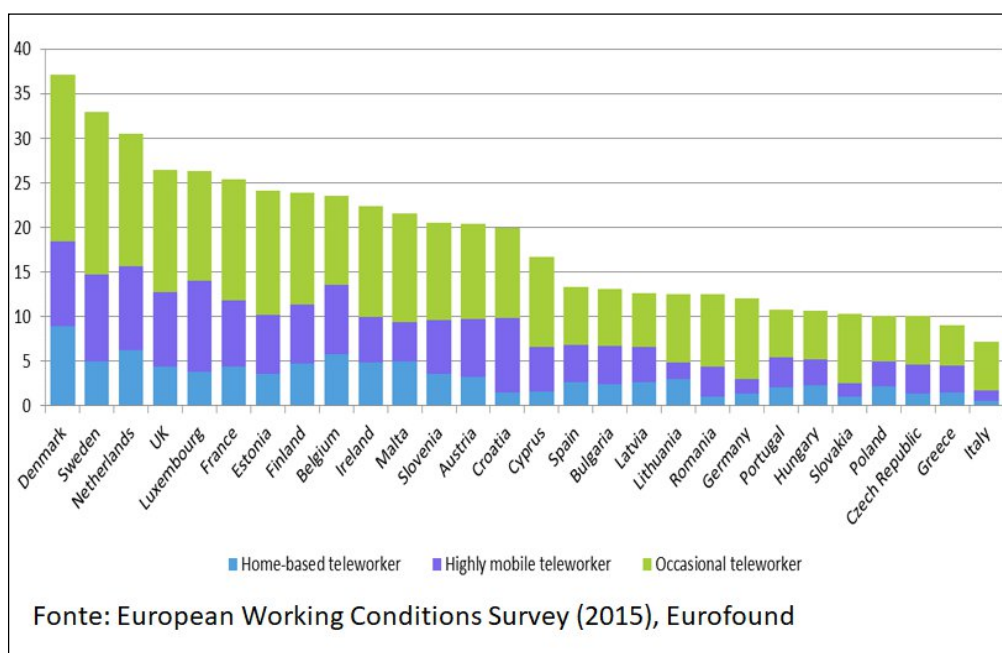
O regime de teletrabalho é o único mecanismo que no nosso país permite a prestação de trabalho à distância, estando previsto desde o Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo-se mantido no atual Código do Trabalho e até sido objeto de uma revisão operada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que reconheceu o

¹ Miguel Pina e Cunha (2018), «Desafios à Conciliação família-trabalho», CIP, página 64.

direito de prestação de trabalho em regime de teletrabalho aos trabalhadores com um filho com idade até 3 anos.

Apesar de há muito previsto, existem dados estatísticos do Eurofund² que demonstram que, até 2015, Portugal ainda tinha uma implementação reduzida do teletrabalho em comparação, por exemplo, com a Dinamarca, o Reino Unido ou França, onde as empresas já têm bem incorporada uma cultura de autonomia e flexibilidade (conferir gráfico 1). De acordo com dados do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social³, em 2010 estavam em regime de teletrabalho pouco mais de 1% dos trabalhadores por conta de outrem (cerca de 2400 pessoas), e em 2018 essa proporção desceu para apenas 0,03% (menos de 800 pessoas).

Gráfico 1 – Percentagem de teletrabalho na União Europeia (2015)



² Eurofund (2015), «European Working Conditions Survey».

³ Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021), Livro Verde para o Futuro do Trabalho em Portugal, página 43.

Contudo, os constrangimentos impostos pela crise sanitária provocada pela COVID-19 generalizaram o recurso ao teletrabalho e alteraram por completo a realidade que se vinha vivendo até aqui. Segundo o Instituto Nacional de Estatística, no 2.º trimestre de 2020, a proporção de trabalhadores que trabalhou sempre ou quase sempre à distância chegou aos 23,1%⁴ no conjunto do território nacional, ou seja, abrangeu mais de um milhão de pessoas, tendo-se mantido em valores elevados durante o 4.º trimestre – embora com uma redução para 12,3%⁵.

Esta generalização forçada e acelerada do recurso ao teletrabalho confirmou alguns aspetos positivos que vinham sendo apontados ao trabalho à distância antes da crise sanitária. Há estudos que demonstram que a maioria dos trabalhadores ficou satisfeita, com 96% dos trabalhadores a afirmar que querem continuar a ter a opção de teletrabalho após a crise sanitária, com 44% a considerar que a sua produtividade aumentou⁶ e com 45% dos empregadores que viram o volume de trabalho das empresas aumentar⁷. Também o ambiente ficou a ganhar com uma clara redução do volume de emissões poluentes, como já referido, em virtude da redução drástica das deslocações diárias casa-trabalho/trabalho-casa. Apesar da satisfação geral dos trabalhadores, só de forma parcial se conseguiu demonstrar o potencial de conciliação entre a vida profissional e familiar que o trabalho à distância pode acarretar, uma vez que a sua aplicação ocorreu num contexto muito excepcional, marcado pelo confinamento obrigatório e por uma grande pressão emocional, a par do encerramento das escolas, o que significou também para muitas famílias a necessidade de conjugar o trabalho à distância com a assistência aos filhos.

Por todas as vantagens associadas ao teletrabalho, e tendo em vista o objetivo de assegurar uma maior aplicação deste mecanismo num contexto pós-crise sanitária, é necessário que se criem incentivos para que as empresas recorram a este mecanismo de flexibilização da forma

⁴ INE (2020), «Acompanhamento do impacto social e económico da pandemia, 18º relatório semanal – dados 2º trimestre».

⁵ INE (2021), «Trabalho a partir de casa – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego, 11 de fevereiro de 2021 – dados 4º trimestre».

⁶ Robert Walters (2020), «Estudo sobre o impacto do COVID-19 na vida dos profissionais em Portugal».

⁷ Deloitte (2020), «Remote Work Snapshot».



de trabalho. Assim, com a presente proposta, o PAN cumpre o seu compromisso eleitoral de fomentar o teletrabalho no nosso país e propõe que ao Governo que negoceie, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, a criação de incentivos para que as empresas adotem mecanismos de trabalho à distância.

Nestes termos, o Grupo Parlamentar do PAN, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, propõe que a Assembleia da República recomende ao Governo que negoceie, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, a criação de incentivos para que as empresas adotem mecanismos de trabalho à distância.

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 26 de abril de 2021

As Deputadas e o Deputado,

André Silva

Bebiana Cunha

Inês de Sousa Real