

Projeto de Resolução n.º 904/XIII/2.^a

Recomenda ao Governo que inicie, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, um debate com vista a reconhecer e efetivar o direito ao desligamento dos trabalhadores e a incluir novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho, bem como regulamentar o exercício do teletrabalho na função pública

Exposição de motivos

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

São apontados como principais vantagens pela adesão ao teletrabalho para o trabalhador:

- Menores custos, sem as deslocações e as refeições fora;
- Maior autonomia de trabalho;
- Poupança de tempo;
- Flexibilidade de horários e de execução de tarefas;
- Diminuição de stress.

Relativamente ao empregador, o teletrabalho também tem as suas vantagens:

- Agilidade de realização de trabalhos;
- Extensão e flexibilidade de horário de trabalhos;
- Libertação de espaço na empresa;
- Redução de custos na empresa;
- Maior motivação e satisfação do trabalhador;

- Captação de talentos espalhados pelo país ou pelo mundo;

De uma forma geral, o teletrabalho é visto por muitos como um instrumento que potencia a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Em Portugal, quer no Código do Trabalho, quer na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, já está prevista há algum tempo a modalidade do Teletrabalho.

Contudo, até 2015 o teletrabalho estava disponível apenas em duas situações. Sempre que a empresa celebrasse um contrato para a prestação subordinada de teletrabalho com um colaborador, ou seja, quando existisse a celebração de um contrato com este objetivo, ou na possibilidade de as vítimas de violência doméstica poderem ter o direito a exercer a sua atividade profissional em regime de teletrabalho, desde que este fosse compatível com o exercício da atividade.

A lei 120/2015, de 1 de setembro veio alterar o regime do teletrabalho, permitindo que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tenha direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

Apesar de já estar consagrado em lei esta possibilidade, a verdade é que a efetivação da sua prática tem levantando muitas dificuldades, quer por parte dos organismos públicos, quer por parte dos trabalhadores, que pretendem usufruir desta norma legal.

A título de exemplo, o diploma não define quais as atividades profissionais compatíveis com o regime de teletrabalho, logo, torna-se necessário que se proceda a uma regulamentação, nomeadamente na função pública.

Aquando da apresentação do pacote legislativo sobre demografia, natalidade e família, em Maio de 2016, o CDS apresentou uma proposta que recomendava

ao Governo que regulamentasse o teletrabalho, mas a esquerda uniu-se e votou contra esta medida.

Entendemos que é a altura de voltar a esta temática, apresentando uma iniciativa semelhante à apresentada em Maio de 2016.

Defendemos igualmente que devem, ser consideradas novas realidades para a possibilidade do exercício da atividade do teletrabalho, além das 3 existentes e, dessa forma, entendemos que deve ser dado início, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, a um debate com vista a incluir novas situações admissíveis para tal exercício.

É certo que ao teletrabalho também é apontado o risco de encorajar que o trabalho ocupe o espaço e o tempo que deve ser dedicado para lazer ou descanso do trabalhador, a família, os amigos e de uma maneira geral a sua vida pessoal.

Mas porque não é necessariamente assim, entendemos que será um contexto propício para atender àquilo que noutros países se tem chamado o direito ao desligamento.

Com o desenvolvimento tecnológico, existem hoje um conjunto de instrumentos que potenciam a capacidade de trabalho à distância, através do telemóvel, correio eletrónico, etc.

Sendo tais instrumentos em si uma oportunidade para ganhos de eficiência indiscutíveis, a verdade é que, quando usados em excesso, representam também uma ameaça para a qualidade de vida e o equilíbrio entre o trabalho e as outras componentes da vida do trabalhador.

Vários estudos e autores dão conta do perigo que representa a ideia de que hoje o trabalhador tem de estar sempre conectado, em rede, que a qualquer momento pode e deve responder a todo e qualquer impulso que lhe chega numa mensagem ou através do correio eletrónico.

Esta realidade aponta para a importância de se preservar o trabalhador de excessos, reforçando a importância do descanso, do distanciamento e das pausas para o próprio equilíbrio da prestação laboral.

Desde o início do presente ano que a França inovou nesta matéria legislativa, consagrando no seu Código do Trabalho um artigo que prevê que “os termos do pleno exercício pelo empregado do seu direito de se desligar e a implementação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir a conformidade com períodos de descanso e de ausência e vida pessoal e familiar”.

A legislação francesa estabelece que, numa primeira fase, estes termos sejam definidos pela negociação coletiva e, só na falta de acordo, é que o empregador deverá desenvolver um estatuto, após consulta da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, de representantes.

Neste sentido, parece-nos vantajoso, para todas as partes envolvidas no processo de concertação social, a inclusão do direito ao desligamento para os trabalhadores e os termos em que o mesmo deverá ser efetivado.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do CDS-PP abaixo assinados apresentam o seguinte Projeto de Resolução:

Nos termos da alínea b) do Artigo 156º da Constituição e da alínea b) do nº 1 do artigo 4º do Regimento, a Assembleia da República recomenda ao Governo que:

- a) **Inicie, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, um debate com vista a:**
 - I. **Incluir novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho;**
 - II. **Reconhecer e efetivar o direito ao desligamento dos trabalhadores;**

- b) Regulamente o exercício do teletrabalho na função pública, para o trabalhador com filho com idade até 3 anos;**

Palácio de São Bento, 31 de Maio de 2017

Os Deputados ,