

PARECER

Assunto: Teletrabalho – Apreciação dos Projectos de lei:

- 745/XIV/2ª – BE
- 765/XIV/2ª – PCP
- 797/XIV/2ª – CDS/PP
- 806/XIV/2ª – PEV
- 808/XIV/2ª – PS
- 811/XIV/2ª – PAN
- 812/XIV/2ª – PSD

Para maior comodidade de leitura, organizamos o nosso Parecer por temas focados nos vários Projectos de lei (PI) com remissão para os mesmos.

1. Imperatividade do regime

Considerando o carácter consensual que deve presidir ao recurso ao teletrabalho e considerando ainda o papel e a liberdade de negociação colectiva de trabalho, não se concorda em atribuir à regulação legal do teletrabalho uma característica absolutamente imperativa que ela hoje não tem (PI BE). O PI PS vai ainda mais longe, impedindo que sejam “afastados ou modificados” vários aspectos do regime. Não se vê qualquer razão para que estas normas sejam injuntivas ou só possam afastadas em sentido mais favorável ao trabalhador, regra que, no Código do Trabalho, só se aplica excepcionalmente a matérias sobre direitos fundamentais mínimos dos trabalhadores.

2. Aplicação do regime do teletrabalho a situações de prestação de serviços

Afigura-se totalmente incompreensível a extensão de regras sobre teletrabalho a situações que são de prestação de serviços – e como tal expressamente qualificadas, por exemplo, no PI PS.

É o caso do chamado “trabalho à distância” que, nos termos expressos do PI PS, é definido como “trabalho em proveito alheio”, realizado fora das instalações do empregador ou em local não determinado por este, desde que com dependência económica do prestador.

Consideramos ser esta uma forma indirecta de alargar a presunção de laboralidade – e consequente aplicação de regras próprias das relações de trabalho subordinado que só se justificam neste âmbito – a situações em que o empregador não exerce nenhum dos poderes patronais e ficaria, assim, sujeito a deveres laborais para com simples prestadores de serviços, que actuam com total independência e autonomia funcional.

3. Definições

Não resulta de qualquer utilidade acrescentar normas com novas definições a propósito da regulação do teletrabalho. A noção de teletrabalho, que é pacífica na doutrina e na jurisprudência, consta já do Código do Trabalho, as demais são inúteis e até deslocadas nesta sede.

Por exemplo, para quê definir aqui “trabalho no domicílio” (PI PS), um híbrido entre trabalho e prestação de serviços que o Código do Trabalho já contempla?

Qual a vantagem de acrescentar aqui a noção de “trabalho à distância” (PI PS), que se define sem qualquer subordinação jurídica ou económica e que é, afinal, não mais do que uma prestação de serviços, trabalho autónomo e independente que não cabe numa regulação do teletrabalho, um trabalho subordinado? Note-se que o PI BE, que também mistura o trabalho à distância na regulação do teletrabalho, acaba por distinguir ambos praticamente apenas por este último não recorrer a tecnologias de informação e comunicação, pressupondo ambos subordinação jurídica. É tudo isto vantajoso ou só confunde?

Por outro lado, o PI PAN adita, em sede de teletrabalho, a noção de “trabalho flexível”. Não se vê o que isto acrescenta ao regime do teletrabalho, até porque pela definição do PI parece estar a tratar-se de teletrabalho a tempo parcial.

Pensamos que, pelo aditamento de todas estas noções espúrias ao regime do teletrabalho, se trata apenas de estender o regime das relações laborais subordinadas a situações que o não são.

4. Acordo de instituição do regime de teletrabalho

Parece-nos que – como, por exemplo, o PI PS contém – a instituição do teletrabalho só pode dar-se por acordo. A situação de crise pandémica que implicou a adopção obrigatória do regime do teletrabalho não é repetível num quadro de normalidade. Nada justifica que o teletrabalho seja imposto unilateralmente.

Consideramos, por outro lado, que não é aceitável que a proposta de recurso a teletrabalho formulada pelo empregador possa ser livremente recusada pelo trabalhador, sem necessidade de invocação de qualquer fundamento ou causa (PI PS), enquanto a proposta formulada pelo trabalhador só possa ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento de recusa, desde que “a actividade em causa seja compatível com a prática de teletrabalho”. Quem avalia essa compatibilidade? Quem, senão o empregador, é titular do poder exclusivo de organização do trabalho e de conformação da prestação laboral que faz parte da própria definição do trabalho subordinado?

O PI BE vem mesmo impor que o pedido do trabalhador de recurso ao teletrabalho seja apreciado pela CITE. Que competência tem esta para o efeito?

5. Duração e cessação do acordo de instituição do teletrabalho

Não se vê que deva limitar-se a seis meses a duração do acordo de teletrabalho a termo (PI PS). Apesar de poder ser renovado sem limite, não se descortina razão para tal limite de duração.

Concorda-se com a existência de um período único de pré-aviso para denúncia do acordo de teletrabalho com duração indeterminada com um prazo razoável (PI PS, contra PI BE, PCP).

6. Encargos com o recurso ao teletrabalho

Julgamos imprescindível o princípio de que o acréscimo de custos com encargos adicionais suportados pelo trabalhador com o recurso ao teletrabalho deva ser comprovado e merecer o acordo do empregador (PI PS, contra, por exemplo, o que está implícito no PI PCP, PAN).

Não é aceitável qualquer imposição de valores fixos (PI PCP, Os Verdes), mesmo se resultantes de contrato colectivo de trabalho, para um acréscimo de encargos que deve ser demonstrado e justificado caso a caso.

Já a proposta, contida no PI PSD, de fazer constar do contrato individual de trabalho ou de irct “as despesas acrescidas relativas ao contrato de trabalho” é de acolher na parte em que vaticina que se definam critérios, mas não quando preconiza que se definam “montantes a pagar”.

Por outro lado, é de saudar a proposta, contida no PI PSD, de as despesas pagas pelo empregador para custear o teletrabalho deverem ser consideradas, para efeitos fiscais, custos para as empresas e de não constituírem parte da remuneração do trabalhador.

A possibilidade de o montante fixado dever poder sofrer ajustamentos em função da comprovação da sua desactualização é de saudar (PI PS). Simplesmente não se concorda que esse ajustamento só possa fazer-se em caso de “despesas adicionais” (PI PS).

7. Remuneração do teletrabalhador

Num ponto em que o PI PS é omissivo, por exemplo os PI BE, Os Verdes impõem ao empregador o pagamento de remuneração idêntica à dos trabalhadores que exerçam actividade presencial, nomeadamente quanto ao pagamento de subsídio de refeição.

Subsídios, como os de refeição, de transporte ou de risco, são devidos aos trabalhadores para compensar o aumento de encargos precisamente com o facto de trabalharem presencialmente, afastados da sua residência ou instalações. O seu pagamento ao teletrabalhador carece de qualquer justificação lógica.

8. Organização do trabalho

O poder de direcção patronal, que faz parte da própria definição de trabalho subordinado, compreende a faculdade de organizar os termos da prestação de trabalho, incluindo o de fixar o horário de trabalho (tempos de actividade e de descanso) com o acordo do trabalhador.

É completamente incompreensível que caiba ao trabalhador “organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objectivos da actividade contratada” (*sic* Pl PS). Quem define os objectivos da actividade contratada senão o empregador? Está a confundir-se teletrabalho com trabalho autónomo ou prestação de serviços que aquele não é.

9. Teletrabalho e trabalho suplementar

É aceitável que se considere trabalho suplementar o que seja prestado pelo teletrabalhador fora do horário de trabalho. Deve seguir-se aqui o regime geral do trabalho suplementar. O que não se percebe é que a exigência deste deva ser feita por escrito pelo empregador (PL Os Verdes).

10. Deveres especiais do empregador. Direito ao desligamento do trabalhador. Privacidade e dados pessoais

Concorda-se que seja reconhecido ao teletrabalhador o *direito ao desligamento*. Este deve poder cessar a sua actividade em teletrabalho no final da sua jornada de trabalho em termos semelhantes ao que aconteceria numa actividade laboral presencial.

O que já não pode aceitar-se é a total proibição de “contactos” (Pl PS), sem definir o que estes sejam.

Por exemplo, não se vê porquê proibir (Pl BE, Os Verdes, por exemplo) o empregador de enviar, porventura até pelo endereço profissional, mensagens de correio electrónico a que o teletrabalhador não tem de atender nas suas horas de descanso e a que pode responder apenas durante o horário de trabalho.

Não se entende também o que significa, no Pl PCP, que o controlo da actividade do teletrabalhador só possa ser realizado “no local e posto de trabalho do mesmo, nas instalações da entidade empregadora”. Como se realiza nas instalações da entidade empregadora o controlo de trabalho à distância?

11. Saúde e segurança no trabalho

A actividade laboral prestada em regime de teletrabalho não comporta, em si mesma, riscos acrescidos para a saúde do trabalhador que justifiquem a realização de exames de saúde antes e anualmente durante a situação de teletrabalho (Pl PS). Estes significam um acréscimo de custos para o empregador que não encontra justificação em razões objectivas.

12. Actividade sindical do teletrabalhador

Não se vê que possa negar-se, nem tal se afigura constitucional, o exercício de direitos sindicais pelo teletrabalhador.

O que já não se aceita é que se imponha ao empregador fornecer às estruturas representativas dos trabalhadores dados para contacto do teletrabalhador (Pl BE, PCP). Tal pode até constituir violação das regras sobre protecção de dados pessoais.

Já não vemos que devam instituir-se limites mínimos horários para o teletrabalhador poder deslocar-se para atender a plenários sindicais (Pl PCP). As regras para o exercício deste direito estão definidas na lei e devem, no caso do teletrabalho, ser deixadas ao bom senso e razoabilidade no caso concreto.

ASM | 22-6-2021