

Exmos. Senhores,

Em resposta à solicitação de V. Exas., que muito agradecemos, enviam-se os contributos da Associação Portuguesa de Seguradores (APS), **na vertente das suas implicações ao nível do seguro de acidentes de trabalho**, relativamente aos seguintes Projetos de Lei:

- PJI n.º 765/XIV/2.ª (PCP)
- PJI n.º 791/XIV/2.ª (NinscCR)
- PJI n.º 806/XIV/2.ª (PEV)
- PJI n.º 811/XIV/2.ª (PAN)
- PJI n.º 812/XIV/2.ª (PSD)

Relativamente ao PJI n.º 745/XIV/2.ª (BE) e ao PJI n.º 808/XIV/2.ª (PS), anexamos, igualmente, as posições da APS oportunamente remetidas a V. Exas. em sede de apreciação pública.

Já **numa perspetiva genérica, jus laboral**, relembramos os contributos que oportunamente apresentámos, e que constam do documento de apreciação do PJI n.º 808/XIV/2.ª (PS) em anexo, e, em coerência com as observações já aduzidas anteriormente, apraz-nos salientar a simplicidade e clareza dos projetos de lei apresentados pelo PSD (n.º 812) e pelo CDS (n.º 797) que, focando-se no essencial, esclarecem que:

- a) Na falta de estipulação no contrato de teletrabalho presume-se que os serviços de internet e de comunicações pertencem ao trabalhador;
- b) As despesas com aqueles serviços são pagas de acordo com o estabelecido no contrato ou em IRCT, podendo para tal ser definido um valor certo pecuniário a pagar pelo empregador, o qual é considerado custo fiscal para a empresa;
- c) A visita ao local de trabalho só pode ter lugar durante o período normal de trabalho;
- d) O trabalhador tem o direito de desligar as ferramentas digitais, incluindo as de informação e comunicação, durante o seu período de descanso diário.

Já quanto aos projetos de lei apresentados por outros partidos, nomeadamente pelo PCP (n.º 765), pelo PAN (n.º 5355 e n.º 811) e pelo BE (n.º 745) os mesmos alteram um conjunto significativo de artigos do Código do Trabalho, diploma que, em nosso entender, deveria estabelecer um quadro legal tanto quanto possível estável.

De mais gravoso para a entidade empregadora nos projetos de lei a que estamos agora a referir-nos, salientamos as normas que versam sobre os seguintes pontos:

- a) A referência expressa à natureza excepcional do teletrabalho e conseqüente obrigatoriedade de manutenção do posto de trabalho nas instalações da empresa;
- b) Alargamento das obrigações do empregador ao pagamento de despesas com água, eletricidade, climatização, economato e mobiliário, sem, nalguns casos, se esclarecer sequer que se trata apenas do acréscimo das despesas já suportadas normalmente pelo trabalhador fora das situações de teletrabalho.
- c) Pagamento daquelas despesas mediante ajudas de custo de valor fixo pré-determinado, no caso correspondentes a 2,5% do valor do IAS;
- d) Manutenção do valor integral do subsídio de alimentação, desvirtuando a natureza deste subsídio que visa compensar custos acrescidos com a tomada de refeições fora da residência habitual;
- e) Limite de 3 anos para a duração do contrato inicial, mesmo para trabalhadores não vinculados previamente ao empregador;
- f) No caso de a duração do contrato estar regulamentada em IRCT não poderá exceder 5 anos;

- g) Possibilidade de denúncia do contrato de teletrabalho a todo o tempo, com pré-aviso (e nalguns projetos nem isso), mesmo que já tenha sido ultrapassado o período experimental;
- h) Obrigatoriedade de realização trimestral de exames de saúde para avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador e a repercussão na sua saúde das condições de prestação do teletrabalho;
- i) O controlo da atividade laboral só pode ser efetuado no local e posto de trabalho em instalações da empresa;
- j) Introdução de um crédito até 1 hora e meia para deslocações a plenários sindicais, mesmo sabendo-se da possibilidade de uso das tecnologias de informação e comunicação disponibilizadas pelo empregador;
- k) Alargamento das situações de obrigatoriedade do teletrabalho a pedido do trabalhador que:
 - i. tenha filho menor de 12 anos;
 - ii. seja cuidador informal não principal;
 - iii. tenha doença crónica ou grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
 - iv. altere a residência para território do interior;
 - v. Tenha residência localizada a mais de 50 Km de distância.
- l) A recusa pelo empregador do pedido do trabalhador para prestação no regime de teletrabalho com fundamento em incompatibilidade de funções ou falta de recursos para o efeito pode ser decidida (mesmo tacitamente) com carácter de obrigatoriedade pela CITE a requerimento do trabalhador;
- m) Inclusão das normas sobre o teletrabalho no elenco das matérias que só podem ser afastadas por IRCT, disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Esperando que possam considerar úteis estes contributos, permanecemos à disposição para qualquer esclarecimento adicional, e apresentamos os melhores cumprimentos,

José Galamba de Oliveira

Presidente do Conselho de Direção

APS - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES

Rua Rodrigo da Fonseca, 41 | 1250-190 LISBOA

Tel: (+351) 213848156 / 910839171

Fax: (+351) 213831422

jose.galamba@apseguradores.pt

www.apseguradores.pt



Exmos. Senhores,

A Associação Portuguesa de Seguradores apresenta a sua apreciação ao Projeto de Lei 745/XIV/2ª que visa uma alteração ao regime legal do teletrabalho.

Começamos por dizer que não nos pronunciaremos sobre a proposta de alteração das disposições do Código do Trabalho, centrando-nos na proposta de alteração do art.º 8.º da Lei 98/2009, de 4 de setembro, ou seja, do conceito de acidente de trabalho.

O Projeto visa a seguinte alteração:

«Artigo 8.º

(...)

1 - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 - [...].

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho ou o domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância e em que esteja, direta ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) [...].»

Sobre esta matéria, havíamos já emitido a opinião seguinte:

«Ao nível do conceito de acidente de trabalho, não será necessário prever especificidades para o acidente de trabalho sofrido em contexto de teletrabalho.

A nossa lei define acidente de trabalho nos seguintes termos:

1. É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.
2. Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:
 - a. Local de trabalho, todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
 - b. Tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Assim, definindo-se no contrato de teletrabalho o local onde o mesmo é prestado e o período normal de trabalho, será acidente aquele que ocorrer nas coordenadas de local e de tempo definidas contratualmente.»

Analisando a proposta agora surgida, entendemos que a pretendida alteração não é de acolher, por ser desnecessária e por ser inaceitável.

Da ausência de necessidade da alteração

O conceito de acidente de trabalho, tal como está consagrado na Lei, isto é, considerando acidente de trabalho o que ocorrer no local e tempo de trabalho, é perfeitamente capaz de acomodar a nova realidade, sem necessidade de qualquer alteração.

Se já é considerado acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho [e será local de trabalho aquele onde o trabalhador o prestar] será redundante o aditamento pretendido. O preceito legal já faz uso de dois conceitos de extrema amplitude, que abarcam perfeitamente esta realidade do teletrabalho.

De resto, há muito tempo que o teletrabalho se encontra previsto no nosso ordenamento jurídico – muito antes da publicação da Lei 98/2009 – estando também ele já abarcado no conceito de acidente quando o trabalhador se encontra neste regime.

Entretanto, fruto de uma pesquisa que efetuámos, embora não exaustiva, não temos notícia de em algum outro ordenamento jurídico ter sido efetuada alteração do conceito de acidente de trabalho.

Parece-nos, pois, que a pretexto do teletrabalho, o que se pretende é efetuar mais um alargamento – inaceitável, de resto, como iremos ver – do conceito de acidente de trabalho.

Do carácter inaceitável da alteração

A alteração nos termos apresentados, é de rejeitar liminarmente, pois, sendo acidente de trabalho o que ocorrer «*no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância*», sem mais, levaria a considerar acidente de trabalho todo e qualquer evento accidental que ocorra ao (tele)trabalhador no seu domicílio, o que é inaceitável.

De facto, a colocação do “ou ...” faz parecer que temos duas opções:

1. Local e tempo de trabalho
- ou**
2. Domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância

E se assim é, então o que dizer do “tempo de trabalho” no regime de teletrabalho ou de trabalho à distância? Deixa de existir? Não pode ser.

Com efeito, tal implicaria abarcar os infortúnios sofridos pelo trabalhador mesmo quando ele estivesse, no pleno exercício da sua autodeterminação, a executar qualquer tarefa doméstica, na prática de lazer ou outra, as quais, manifestamente, não se enquadram nas funções desempenhadas enquanto trabalhador, no seu horário de trabalho, ainda que em teletrabalho no seu domicílio, não tendo qualquer relação com a prestação de trabalho.

Acolher este alargamento do conceito, tornaria, por completo, impossível definir o que seria um acidente de trabalho: se a qualificação dependesse apenas de o trabalhador se encontrar a exercer as suas funções no seu domicílio, todo o acidente seria considerado de trabalho.

Ora, nem tudo o que acontece quanto um trabalhador está em casa em teletrabalho é acidente de trabalho.

O teletrabalho nunca pode deixar de ser compaginado com o elemento temporal, sob pena de uma ampliação quase ilimitada da responsabilidade por parte do segurador, conferindo uma proteção desmedida e desproporcional ao trabalhador; o facto de que temos assistido a uma progressiva “mescla” da vida pessoal com a vida profissional, fruto desta nova forma de trabalhar, não pode ser pretexto para, na essência, transformar tudo em acidentes de trabalho, deixando de existir acidentes pessoais.

Alterações da LAT que podem ser equacionadas

A alterar-se a norma – e, repete-se, não é necessário – então não basta o aditamento em causa, sendo imperativo que seja mencionado:

- «É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho **ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância e dentro do horário normal do trabalhador** e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.»

No entanto, é preferível – e faz mais sentido – deixar inalterado o n.º 1 do preceito e alterar apenas a alínea a) do n.º 2, uma vez que só está em causa uma mudança no que respeita ao local de trabalho:

- «Local de trabalho, todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador ou **no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância;**»

Outra possibilidade, seria acrescentar um n.º 3 ao art.º 8º, com uma redação como a seguinte:

- «**Não será considerado acidente de trabalho o evento ocorrido na prática de atos da vida pessoal e familiar**».

Com os melhores cumprimentos,

José Galamba de Oliveira

Presidente do Conselho de Direção

APS - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES

Rua Rodrigo da Fonseca, 41 | 1250-190 LISBOA

Tel: (+351) 213848156 / 910839171

Fax: (+351) 213831422

jose.galamba@apseguradores.pt

www.apseguradores.pt

The logo consists of the lowercase letters 'aps' in a bold, sans-serif font. To the right of 'aps', the words 'ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES' are stacked vertically in a smaller, uppercase, sans-serif font.

Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.ª - Regula o regime de trabalho em teletrabalho
(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

CONTRIBUTOS DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES (APS)

A APS solicitou às Associadas os seus comentários a este Projeto de Lei 765/XIV/2.ª, tendo em vista a formação de uma posição comum. O presente documento resulta da consolidação dos contributos recebidos das seguradoras Associadas, mas não invalida os comentários que estas queiram também formular individualmente no âmbito da apreciação pública.

CONTRIBUTOS ESPECÍFICOS

Artigo 169.º, n.º 5, alínea b)

Relativamente a esta proposta legislativa, consideramos que quanto à atividade seguradora, o que se afigura mais relevante é a alteração constante do **artigo 169.º, n.º 5, alínea b)**, a qual cremos que acaba por ir ao encontro da nossa pretensão de alterar a Portaria n.º 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).

Proposta, no Projeto 765/XIV/2.ª, de alteração ao Código do Trabalho

“Artigo 169.º Segurança e saúde no trabalho e Igualdade de tratamento

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - [Novo] O empregador deve promover, com a periodicidade de 3 meses, a realização de exames de saúde adequados para avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho em regime de teletrabalho, bem como a repercussão deste e das condições em que é prestado na sua saúde.

5 - [Novo] O empregador deve assegurar:

a) A adequação dos meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho, bem como, que os mesmos se encontrem disponíveis a qualquer momento;

b) A atualização dos seguros de acidentes de trabalho considerando o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho, seja qual for o local onde este seja prestado.

6 - [Novo] Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.”

A segunda parte da alínea em causa (seja qual for o local onde este seja prestado), mais importante torna que a Portaria n.º 256/2011, de 5 de julho, contemple a obrigação de o empregador comunicar (previamente) ao Segurador o local onde cada trabalhador exercerá a sua atividade profissional em teletrabalho, pelo menos para os casos em que não corresponde à residência habitual.

Artigo 166.º, n.º 5, alínea f) e artigo 168.º, n.º 2

Aproveitamos também para alertar que, caso seja aprovada a comparticipação no pagamento da água, eletricidade, internet e telefone [artigo 166.º, n.º 5, alínea f) e artigo 168.º, n.º 2, do Projeto de Lei 765/XIV/2.ª], 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.

Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.ª - Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho
(Cristina Rodrigues - Deputada à Assembleia da República)

CONTRIBUTOS DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES (APS)

A APS solicitou às Associadas os seus comentários ao Projeto de Lei 812/XIV/2.ª, do PSD, tendo em vista a formação de uma posição comum. O presente documento resulta da consolidação dos contributos recebidos das seguradoras Associadas, mas não invalida os comentários que estas queiram também formular individualmente no âmbito da apreciação pública.

O Projeto de Lei da Deputada à Assembleia da República, Cristina Rodrigues, visa reforçar os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho e o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de Novembro, reforçando os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

A APS pronuncia-se sobre as alterações ao artigo 168.º do Código do Trabalho, ao artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, e ao artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (aprovado pelo DL 442-A/88, de 30/11, na sua redação atual), por se tratarem de disposições com impacto na gestão do seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

Artigo 168.º do Código do Trabalho

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho e pagamento das despesas

1 – [...].

2 – O trabalhador tem direito a um acréscimo remuneratório para pagamento do aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, nomeadamente as relacionadas com o consumo de água, electricidade, internet e telefone, cujo valor mensal é acordado com o empregador, não podendo ser inferior a 10% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador previstas em Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

Para efeitos de acidentes de trabalho este tema não é claro, pois tudo o que é pago com carácter de regularidade constitui retribuição, desde que não se destine a compensar o sinistrado por custos aleatórios (artigo 71.º, n.º 2 da Lei 98/2009, de 4 de setembro). A proposta em apreço é, efetivamente, feita em sede do Código do Trabalho. Contudo, a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, é um regulamento deste Código, nos termos do artigo 284.º do próprio Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Caso seja aprovado o acréscimo remuneratório, sem qualquer norma de enquadramento complementar, alertamos que 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. Para evitar dúvidas seria importante clarificar o enquadramento destes valores.

Artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro

Artigo 8.º Conceito

2 - [...].

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, **onde se inclui, no caso dos trabalhadores em teletrabalho, o seu domicílio ou o local onde exerça funções**, e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

Esta formulação torna muito relevante que a Portaria n.º 256/2011, de 5 de julho, contemple a obrigação de o empregador comunicar (previamente) ao Segurador o local onde cada trabalhador exercerá a sua atividade profissional em teletrabalho, pelo menos para os casos em que não corresponde à residência habitual.

Alteração ao artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (aprovado pelo DL 442-A/88, de 30/11, na sua redação atual)

Artigo 2.º Rendimentos da categoria A

(...)

3 – As remunerações referidas no n.º 1 não compreendem o acréscimo remuneratório pago ao trabalhador em regime de teletrabalho para pagamento do aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho, nomeadamente as relacionadas com o consumo de água, electricidade, internet e telefone.

Como acima referido, a propósito da alteração ao artigo 168.º do Código do Trabalho, consideramos que, a exemplo desta alteração ao artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, também seria importante uma norma de enquadramento referente ao acréscimo remuneratório para efeitos da massa segura do seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

APS, 08.07.2021

Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.ª - Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa

(Grupo Parlamentar “Os Verdes”)

CONTRIBUTOS DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES (APS)

A APS solicitou às Associadas os seus comentários ao Projeto de Lei 811/XIV/2.ª, do PAN, tendo em vista a formação de uma posição comum. O presente documento resulta da consolidação dos contributos recebidos das seguradoras Associadas, mas não invalida os comentários que estas queiram também formular individualmente no âmbito da apreciação pública.

O Projeto de Lei do Grupo Parlamentar “Os Verdes” altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa.

Artigo 165.º Noção de teletrabalho

O conceito de teletrabalho é precisado acrescentando-se a expressão “*sob direção da organização*”.

Consideramos que em sede de regulamentação, por alteração da Portaria 256/2011, de 5 de julho, é muito relevante que se contemple a obrigação de o empregador comunicar (previamente) ao Segurador o local onde cada trabalhador exercerá a sua atividade profissional em teletrabalho, pelo menos para os casos em que não corresponde à residência habitual.

*“Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada **sob direção da organização**, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação de dados para receção e entrega do trabalho.”*

Artigo 166.º Regime de teletrabalho

É proposta a alteração ao artigo 166.º do Código do Trabalho, cuja formulação pode ter impacto no seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

*“1 – Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de **acordo para prestação de teletrabalho**.*
 (...)
 *5 - O **acordo está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:***
 (...)
 *b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente a retribuição, **incluindo o subsídio de refeição e demais valores a pagar nos termos da alínea g);***
 (...)
 *g) **Identificação do valor a pagar ao trabalhador, mensalmente, pela entidade empregadora a título de abono de ajudas de custo por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet, telefone e comunicações em geral;**»*

Para efeitos de acidentes de trabalho este tema não é claro, pois tudo o que é pago com carácter de regularidade constitui retribuição, desde que não se destine a compensar o sinistrado por custos aleatórios (artigo 71.º, n.º 2 da Lei 98/2009, de 4 de setembro). A proposta em apreço é, efetivamente, feita em sede do Código do Trabalho. Contudo, a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, é um regulamento

deste Código, nos termos do artigo 284.º do próprio Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Caso seja aprovado o pagamento pela entidade empregadora *“a título de abono de ajudas de custo por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet, telefone e comunicações em geral”*, sem qualquer norma de enquadramento complementar, alertamos que 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. Para evitar dúvidas seria importante clarificar o enquadramento destes valores.

APS, 08.07.2021

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 consequente 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

Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.ª - Regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro

(PAN - Pessoas-Animais-Natureza)

CONTRIBUTOS DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES (APS)

A APS solicitou às Associadas os seus comentários ao Projeto de Lei 811/XIV/2.ª, do PAN, tendo em vista a formação de uma posição comum. O presente documento resulta da consolidação dos contributos recebidos das seguradoras Associadas, mas não invalida os comentários que estas queiram também formular individualmente no âmbito da apreciação pública.

O Projeto de Lei do PAN regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Alterações à Lei de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

No que respeita a acidentes de trabalho e doenças profissionais, é proposta a alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, concretamente ao seu artigo 8.º (Conceito).

“Artigo 8.º

(...)

1 - [...].

2 - [...]:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou em trabalho à distância em regime de trabalho flexível;

b) [...].»

Quanto ao conteúdo da alteração proposta à alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, discordamos da redação proposta por não ser clara, prejudicando todas as partes envolvidas. Com efeito, a redação proposta comporta duas realidades:

Uma,

“«Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador”

Outra,

“no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou em trabalho à distância em regime de trabalho flexível;”

Quanto a esta segunda realidade, parece resultar que desde que o trabalhador esteja no domicílio, será sempre considerado acidente de trabalho, o que não se considera razoável.

Pelo exposto, considera-se que a redação atual se deve manter sem alterações face à lei atual.

Alterações ao Código do Trabalho

Aproveitamos a oportunidade para alertar que, caso seja aprovado um “*pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone*” (artigo 168.º, n.º 2, do Projeto de Lei 811/XIV/2.ª), a título de ajudas de custos 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.

APS, 14.05.2021

Projeto de Lei n.º 812/XIV/2.ª - Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho
(Partido Social Democrata)

CONTRIBUTOS DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES (APS)

A APS solicitou às Associadas os seus comentários ao Projeto de Lei 812/XIV/2.ª, do PSD, tendo em vista a formação de uma posição comum. O presente documento resulta da consolidação dos contributos recebidos das seguradoras Associadas, mas não invalida os comentários que estas queiram também formular individualmente no âmbito da apreciação pública.

O Projeto de Lei do Partido Social Democrata altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho, introduzindo alterações ao Código do Trabalho e à Lei de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

Alterações ao Código do Trabalho

A APS concorda com as alterações preconizadas, embora possa existir reservas quanto ao proposto relativamente ao n.º 5 do artigo 168.º:

“5 – As despesas pagas pela entidade patronal ao trabalhador para custear as despesas inerentes ao teletrabalho são consideradas, para efeitos fiscais, custos para as empresas e não constituem rendimentos para o trabalhador.”

Para efeitos de acidentes de trabalho este tema não é claro, pois tudo o que é pago com carácter de regularidade constitui retribuição, desde que não se destine a compensar o sinistrado por custos aleatórios (artigo 71.º, n.º 2 da Lei 98/2009, de 4 de setembro). A proposta em apreço é, efetivamente, feita em sede do Código do Trabalho. Contudo, a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, é um regulamento deste Código, nos termos do artigo 284.º do próprio Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Alterações à Lei de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

No que respeita a acidentes de trabalho e doenças profissionais, concorda-se genericamente com a alteração proposta à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, concretamente o seu artigo 8.º (Conceito).

*“Artigo 8.º
(...)
1 - ...
2 - Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:
a) ...
b) ...
c) No caso de teletrabalho ou trabalho à distância considera-se local de trabalho, qualquer local que o trabalhador comunique, por escrito, à entidade patronal, independentemente do local que conste no contrato de trabalho, como sendo o local habitual.
3 – O trabalhador em regime de teletrabalho deve comunicar por escrito à entidade patronal qualquer alteração no local da prestação do trabalho da morada constante do contrato de trabalho em teletrabalho.”*

No entanto, entendemos que a formulação da alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º, deve ser ajustada com a precisão “no território nacional”, sugerindo-se a seguinte redação:

“c) No caso de teletrabalho ou trabalho à distância considera-se local de trabalho, qualquer local, **no território nacional**, que o trabalhador comunique, por escrito, à entidade patronal, independentemente do local que conste no contrato de trabalho, como sendo o local habitual.”

Esta precisão em nada invalida a possibilidade de solicitação de “extensões territoriais de cobertura” para exercício de atividade no estrangeiro, que continuará a ser admitida nos termos habituais.

Por último, refira-se que esta alínea c) mais importante torna que a Portaria n.º 256/2011, de 5 de julho, contemple a obrigação de o empregador comunicar (previamente) ao Segurador o local onde cada trabalhador exercerá a sua atividade profissional em teletrabalho, pelo menos para os casos em que não corresponde à residência habitual.

APS, 14.05.2021