

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 o teletrabalho tem inerentes evidentes vantagens, quer para as empresas quer para os trabalhadores, também não são despidiendos 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, consequentemente, 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.

20.maio.2021