

Exmo. Senhor Coordenador,
Sr. Deputado Nuno Sá,

No âmbito do vosso pedido de pronúncia sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho coordenado por V.Exa. e, não obstante a nossa Central já se ter pronunciado, a Comissão de Juventude, vem remeter também os seus contributos para os trabalhos em curso.

Gratos pela atenção dispensada,

Carlos Moreira
Presidente da Comissão de Juventude



Rua Vitorino Nemésio nº 5, 1750 – 306 Lisboa
tel. 213 931 200
E-mail: comissao.juventude@ugt.pt
www.ugt.pt



Contributos da Comissão de Juventude da UGT no âmbito da discussão pública das iniciativas legislativas sobre teletrabalho e trabalho à distância.

A Comissão de Juventude da UGT (CJUGT) considera muito pertinente a centralidade dada ao debate do teletrabalho em sede parlamentar, embora a reatividade à pandemia possa condicionar as conclusões, bem como a construção de um novo quadro legal.

O teletrabalho ganhou uma expressão nunca antes vista, devido à pandemia e tornou-se no tema dominante, na conversa sobre relações laborais, no último ano, convocando todos para uma reflexão sobre o atual regime e sobre a eventual necessidade de aperfeiçoamentos legislativos.

A CJUGT tem as vantagens e as desvantagens do regime jurídico do teletrabalho bem pesadas e estabelece a sua perspetiva sem deixar de ressaltar que o contexto pandémico que vivemos não deverá ser exemplo para a regulação do futuro.

Não descuroamos, no entanto, as lições aprendidas nos últimos meses. É agora imperativo que essas lições sejam aplicadas na revisão das políticas existentes ou no desenho de novas políticas de teletrabalho, **assegurando-se sempre, a igualdade de tratamento entre o trabalhador presencial e o trabalhador em teletrabalho ou à distância.**

Para a nossa Comissão **é fundamental que em termos de regulação, o teletrabalho seja voluntário e reversível.** Não poderá o trabalhador ser obrigado a cumprir as suas funções em teletrabalho, ou sujeito a processos disciplinares por não pretender desempenhar as suas funções neste regime. Defendemos que a qualquer momento, este possa regressar ao seu posto de trabalho na empresa e **que sejam dados passos no sentido de permitir a concretização de um regime que combine trabalho remoto com o trabalho nas instalações da empresa.**

Como é fácil de perceber, a qualidade do equipamento, as condições habitacionais e acesso a serviços levantam questões importantes a nível da desigualdade entre trabalhadores. A regulação do teletrabalho deverá assegurar condições de trabalho dignas e contribuir para a redução dessas desigualdades. Consideramos por isso, essencial, que as questões referentes a **equipamentos, responsabilidades e custos passem a ser definidas antes de se iniciar o teletrabalho** e que as entidades

empregadoras sejam as responsáveis pela provisão, instalação e manutenção dos mesmos.

A CJUGT defende ainda que deve ser dada uma compensação aos trabalhadores pelo acréscimo das despesas em teletrabalho, como as de energia, comunicação e cibersegurança, sendo que esta compensação deverá ser definida no âmbito de um **processo de negociação coletiva** que compreenda a realidade setorial e de cada entidade empregadora, ainda que se deva reconhecer este acréscimo de despesas.

Consideramos essencial a criação de mecanismos que garantam a privacidade do trabalhador, de forma que os métodos de controlo e registo do tempo de trabalho, sejam utilizados apenas para esse fim. Estes métodos deverão ser do inteiro conhecimento dos trabalhadores para que não sejam intrusivos e violadores da sua privacidade e deverão sempre estar em linha com os princípios da proteção de dados.

Concordamos que o regime pode e deve ser aperfeiçoado, mas queremos vincar que não acompanharemos um caminho que incentive a individualização do trabalho, que resulta inevitavelmente, em pressões desajustadas e injustas para o trabalhador.

Para que o futuro deste regime seja possível é essencial que os empregadores e os trabalhadores possam encontrar espaço para este tema na negociação coletiva. A negociação coletiva, assim lhe seja conferida margem legal, é o instrumento mais adequado para regular a multiplicidade dos sectores e das realidades que o teletrabalho encerra.