

À
Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social

Exmos. Senhores,

Junto se remete, a apreciação da CGTP-IN dos Projectos de Lei nº 790 e 791, juntamente com ofício e os respectivos impressos.

Com os melhores cumprimentos,



Paula Sousa

CGTP-IN | Gabinete de Estudos

Rua Vitor Cordon, n.º 1 – 2.º | 1249-102 Lisboa

Tel.: (+351) 21 323 66 38 | Tlm: (+351) 961 069 392

www.cgtp.pt

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Lei nº 790/XIV/2ª - Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional.

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

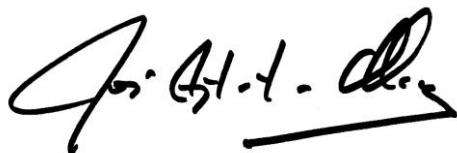
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Maio de 2021

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

N/Ref. 134/GES/PS/Lisboa, 06.05.2021

Assunto: Apreciação dos Projecto de lei n.º 790/XIV/2.^a - Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional.

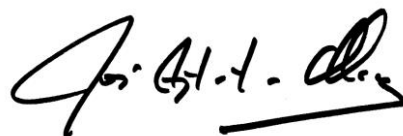
E

Projecto de lei n.º 791/XIV/2.^a - Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Nos termos legais, junto se envia os pareceres aos Projectos de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

Pel'A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN



(José Augusto Oliveira)

Anexo: O citado no texto

Filiada na



CES

Confederação
Europeia
de Sindicatos



Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Projecto de Lei nº 790/XIV (Deputada Cristina Rodrigues)
Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional
(Separata nº 51, DAR, 16 de Abril 2021)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O presente Projecto pretende alterar o regime do direito ao descanso dos trabalhadores, a fim de consagrar o direito à desconexão profissional, alegando-se que com o alargamento do teletrabalho e outras modalidades de trabalho à distância, os trabalhadores estão a trabalhar mais horas e estão sempre ligados, com prejuízo do seu direito ao descanso, da sua vida privada e familiar e do seu bem-estar.

O facto, porém, é que o direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral e, como tal, qualquer trabalhador tem o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, durante os quais não tem qualquer obrigação contratual de estar disponível para trabalhar.

Aliás, o preâmbulo do Projecto reconhece isto mesmo, afirmando que a lei estabelece limites máximos do período normal de trabalho, bem como períodos mínimos de descanso, mas como estes não estão a ser cumpridos é necessário alterar a lei para regular concretamente a matéria.

Ora o que esta afirmação prova, pelo contrário, não é a necessidade de mudar a legislação, mas sim a necessidade de a fazer cumprir – ou seja, o problema não é a inadequação da legislação existente, mas sim o crescente desrespeito, por parte das entidades empregadoras, pelos limites legais do tempo de trabalho.

Neste quadro, a regulação deste direito à desconexão pode contribuir para criar a convicção de que estas formas de intromissão das entidades empregadoras no tempo de descanso e de autodisponibilidade dos trabalhadores são de alguma forma legítimas e só carecem de ser limitadas e reguladas.

Em nosso entender, a expansão das modalidades de trabalho à distância e a utilização cada vez mais intensiva de meios digitais que possibilitam formas de contacto permanente não podem anular o dever de as entidades empregadoras continuarem a cumprir a lei e a contratação colectiva aplicável no que respeita quer à organização do tempo de trabalho, quer ao direito ao descanso dos trabalhadores. Recorde-se que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos que os demais trabalhadores nomeadamente no que respeita aos limites dos períodos normais de trabalho e outras condições de trabalho (artigo 169º, nº1 do Código do Trabalho).

O direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral de forma inequívoca, sendo claro que todos os trabalhadores têm o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, incluindo feriados e férias,

durante os quais não têm qualquer obrigação contratual de estar disponíveis para trabalhar. Por outro lado, a lei também já regula devidamente as obrigações dos trabalhadores e as respectivas compensações, quando necessidades da empresa imponham excepcionalmente a prestação de trabalho para além dos períodos acordados.

Por tudo isto, a CGTP-IN considera que este Projecto de Lei é desnecessário, podendo revelar-se contraproducente, na medida em que é susceptível de abrir a porta à legalização das práticas ilícitas assumidas pelas entidades empregadoras quando interferem com os períodos de descanso dos trabalhadores, arrogando-se o direito de invadirem o seu tempo de autodisponibilidade e a esfera da sua vida privada.

6 de Maio de 2021

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Lei nº 791/XIV/2ª - Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

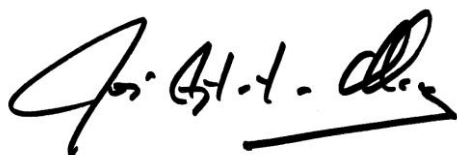
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Maio de 2021

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

PROJECTO DE LEI Nº 791/XIV/2ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues)

Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho Exposição de motivos

(Separata nº 51, DAR, 16 de Abril de 2021)

APRECIAÇÃO DA CGTP-IN

A CGTP-IN há muito que vem alertando para os perigos inerentes ao teletrabalho e para a insuficiência do actual regime jurídico no que se refere à protecção do trabalhador, especialmente numa situação como a que vivemos, em que nos foi possível observar uma autêntica explosão no número de trabalhadores que, em resultado da pandemia, se viram forçosamente confinados aos seus domicílios.

Se antes já eram observáveis algumas limitações, na actualidade e também em resultado dos bloqueios na contratação colectiva, os quais nunca permitiram avançar para regulações mais equilibradas neste domínio, o teletrabalho transformou-se – a uma velocidade vertiginosa e em claro atropelo pelos direitos e garantias dos trabalhadores – numa panaceia que passaria a resolver todos os males, da pandemia, às questões ambientais, passando pelos problemas de sobrelotação e transportes públicos e até o repovoamento do interior.

Mesmo com todo o trabalho de informação e consciencialização que tem sido desenvolvido, a verdade é que, ainda hoje, as entidades patronais fomentam a tendência para a deslocalização da prestação de trabalho para o domicílio do trabalhador, impulsionadas por uma governação conivente e incentivadas pela transferência de custos para este último, o que vêem como uma poupança.

Neste sentido, a CGTP-IN reconhece a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada. Assim, aspectos como a necessidade de acordo do trabalhador, reversibilidade da decisão a todo o tempo, propriedade dos meios de trabalho, condições de SST, compensação por despesas e garantias de conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, constituem, entre outros, algumas das áreas que urge regular e às quais este projecto de lei visa responder.

Apreciação do Projecto-Lei

A CGTP-IN valoriza o facto de o acordo escrito continuar a constituir uma exigência para a estipulação do teletrabalho. Contudo, não estamos de acordo com o facto de se manter o carácter meramente formal do acordo, servindo este apenas como meio de prova. Para esta central sindical, a exigência de acordo deve constituir uma formalidade “iuris tantum”, ou seja, assumindo-se como um requisito material e validade da decisão de estipulação da prestação em regime de teletrabalho. Sem acordo, a estipulação deve ser nula.

Valorizamos também a previsão de que o acordo deve prever o pagamento de um valor que custeie o aumento de despesas decorrentes do teletrabalho. Julgamos que é de elementar justiça que a uma poupança da entidade patronal deva de corresponder a compensação do trabalhador, uma vez que é sobre este que vai incidir o esforço financeiro antes suportado pela empresa, com instalações, energia, etc.

Vemos também como positiva a limitação do teletrabalho no tempo, bem como a possibilidade de denúncia. Contudo, consideramos que, neste caso, a denúncia deve ser operável a todo o tempo e não apenas nas condições previstas no projecto.

A necessidade de garantia de um posto físico, para o qual o trabalhador retorne aquando da cessação do acordo, constitui também um aspecto importante da regulação do teletrabalho e que, no fundo, constitui uma garantia de que o teletrabalho constitui um regime caracterizado por alguma excepcionalidade.

Consideramos, contudo, que o valor da prestação compensatória – correspondente a um mínimo de 10% do IAS – representa um montante excessivamente reduzido que não é suficientemente apto a ressarcir o trabalhador pela maior onerosidade do teletrabalho. Para a CGTP-IN, o teletrabalho constitui uma forma de organização mais onerosa, do ponto de vista pecuniário, social e mental, devendo, nesse sentido, aplicar-se o mesmo princípio compensatório que se aplica a outras formas igualmente mais onerosas para o trabalhador, como o trabalho por turnos ou o trabalho nocturno.

É igualmente relevante a proposta de que devem promover-se contactos presenciais na empresa, de forma a prevenir o isolamento excessivo do trabalhador. Para a CGTP-IN, esta proposta é compatível com um outro princípio que defende e que vai no sentido de que os encontros na residência do trabalhador só devem ocorrer com a autorização do trabalhador, devendo preservar-se a inviolabilidade e tranquilidade do seu domicílio. Neste sentido, não acompanhamos as propostas que visam promover o acesso patronal à residência do trabalhador, mesmo em determinados horários. Julgamos mesmo que uma imposição desse tipo é inconstitucional, na medida em que representa uma violação do princípio da protecção da propriedade privada e da reserva de intimidade da vida privada do trabalhador. Mesmo quando se trata de um acesso da ACT.

Por fim, julgamos também positiva a clarificação do regime de acidentes de trabalho, considerando o local de trabalho, aquele em que o trabalhador exerce as suas funções.

Sendo receptáculo de algumas propostas positivas, entendemos que o presente projecto pode ser melhorado quanto aos aspectos que antes enunciámos.

Lisboa, 6 de Maio de 2021